**EQMEQM**

**EQMEQM REGISTRO RETRIBUTIVO**

**EQM REGISTRO RETRIBUTIVO**

**EQMEQM**

**Créditos**

La información que aparece a lo largo del Registro Retributivo ha sido puesta a disposición por el Departamento de Recursos Humanos de EQMEQM. Equality Momentum S.L., consultora especializada en igualdad, ha acompañado a la Comisión Negociadora en la redacción del Registro Retributivo.

**REGISTRO RETRIBUTIVO DE EQM**

El registro retributivo debe incluir los **valores medios y medianas de los salarios**, los **complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo** y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, y según se desprende del Artículo 6 del Real Decreto 902/2020, las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán que contar con un registro que deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados por grupos y categorías profesionales, puestos de trabajo, nivel y agrupaciones de igual valor.

Ahora bien, tal y como aclara la Guía del Ministerio de Igualdad: *Deberán quedar incluidas todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el Periodo de Referencia, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo... El registro debe contener todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia —el año natural—, independientemente de su fecha de devengo.* Por tanto, en este apartado concreto se analizará todo el personal incluyendo también el cesado.

Por último, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento..

**Derecho de información**

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las organizaciones deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las organizaciones, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la organización se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las organizaciones que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

**Información facilitada por la empresa**

Además de la información fidedigna de las retribuciones efectivamente satisfechas y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales agrupadas de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de la empresa y durante el periodo de referencia del año natural desagregadas por sexo (importes efectivos), se incluyen en el análisis, los importes equiparados, (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables)