

REGISTRO SALARIAL OBLIGATORIO

El pasado 8 de marzo de 2019 entró en vigor la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores efectuada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, cuyo apartado segundo ahora dispone lo siguiente:

“El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”.

No obstante, la obligatoriedad del registro en los términos descritos ha comenzado a ser exigible desde el pasado 14 de abril de 2021, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El registro salarial o retributivo no deja de ser una medida de transparencia retributiva por la que las empresas resultan obligadas a realizar una auditoría de los salarios medios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, diferenciados por género.

Su finalidad principal pasa por garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, siendo sus principales características las siguientes:

- Valores medios de los salarios, complementos salariales y pluses extrasalariales.

El registro salarial deberá plasmar los valores medios de los salarios, así como los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, siempre separándolos por sexo y distribuyéndolos por grupos profesionales, categorías y puestos según las horas trabajadas.

Asimismo, el registro deberá diferenciar los distintos conceptos retributivos de cada trabajador (salario base y complementos tanto salariales como extrasalariales especificando la percepción de cada uno de ellos), si bien la empresa tiene libertad para establecer el salario medio (hora, diario, mensual o anual) que considere más conveniente para su registro de salarios.

➤ Distribución por grupo o categoría profesional o puestos de igual valor.

La empresa debe considerar en el registro a la totalidad de la plantilla incluyendo personal directivo y altos cargos, pues la norma exige realizar un análisis desglosado por géneros y grupos profesionales, para obtener una media aritmética que plasme la retribución de los trabajadores de cada grupo profesional, categoría, puesto o cualquier otro sistema de clasificación.

➤ Exigencias extraordinarias en empresas de más de 50 trabajadores.

En empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, además del registro anteriormente comentado, se exige una comparativa adicional para verificar si existe o no desigualdad.

De esta forma, la empresa deberá incluir dentro del registro salarial, una justificación cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo, sea superior a los del otro en un 25% (o más).

Asimismo, en caso de aparición de desigualdad en empresas de mayoría masculina, habrá que verificar si existe alguna razón por la cual la contratación sea mayoritariamente de hombres, esto es, una justificación de que esa diferencia no guarda relación con el sexo de la plantilla.

➤ Acceso al registro salarial.

Como elemento clave del principio de transparencia, se exige que la empresa garantice el adecuado acceso de las personas trabajadoras al registro retributivo a través de la representación legal.

En caso de no existir representantes sindicales, la información que facilitará la empresa no será la de los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que se limitará a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

➤ Sanciones en caso de incumplimiento.

Según establece el Real Decreto-ley 6/2019, la información retributiva o la ausencia de la misma derivada de su aplicación, podrá servir para llevar a cabo acciones administrativas y judiciales, incluyendo la puesta en marcha de las sanciones que pudieran corresponder si se constatará la existencia de discriminación.

Asimismo, el incumplimiento de la obligación de llevanza de registro retributivo puede conllevar sanciones desde los 626 euros en su grado mínimo, hasta los 6.250 euros en su grado máximo.

Esperamos que esta información le haya podido servir de ayuda. Nuestros profesionales del Área de Derecho Laboral y de la Seguridad Social están a su entera disposición para ampliar esta información y dar respuesta a sus necesidades.