

Entra hoy en vigor el registro salarial en todas las empresas

IGUALDAD LABORAL / Las empresas deben corregir las diferencias cuando la retribución de un sexo sea superior en un 25%, o más, respecto al otro.

M.Valverde. Madrid

A partir de hoy, 14 de abril, todas las empresas, cualquiera que sea su plantilla, están obligadas a tener un registro retributivo. El objetivo de esta medida es reducir la desigualdad salarial que pueda haber entre los hombres y las mujeres en las empresas. Según UGT, actualmente, el hombre gana de media un 21,4% más de salario que la mujer, cuando ambos tienen el mismo puesto, la misma responsabilidad y una formación similar.

En este contexto, las preguntas más frecuentes que se hacen en las empresas en esta cuestión son las siguientes, según Marta Alamán Calabuig, socia directora del Departamento de Laboral de Broseta Abogados y especialista en la regulación de la igualdad en Derecho del Trabajo.

• **¿Qué es un registro retributivo?** Es el instrumento que deben tener todas las empresas para garantizar la transparencia de la política salarial, para medir las diferencias entre los hombres y las mujeres. Es decir, entre quienes tengan el mismo puesto de trabajo y una formación similar.

• **A qué obliga a la empresa.** La empresa está obligada a informar a los trabajadores, y a sus representantes, sobre el registro retributivo. La sociedad también debe explicar, y corregir, las diferencias que pueda haber entre sexos cuando la retribución de uno pueda ser un 25% más elevada, o superior, a la del otro, en empresas de al menos 50 trabajadores.

• **¿Qué le ocurre a la empresa si no corrige el problema?** Puede suponer que la Inspección de Trabajo inste de oficio una demanda judicial por discriminación laboral. Incluso, Trabajo puede dar este paso si aprecia el delito, a pesar de que el empresario justifique la diferencia de retribución entre sexos. La sociedad también puede recibir una sanción administrativa.

• **¿Qué trabajadores de la empresa entran en el registro?** Toda la plantilla, incluidos los altos cargos y los directivos. La información debe



Dreamstime

Con el mismo empleo, los hombres ganan, de media, un 21,5% más que las mujeres.

hacerse por grupo, categorías y puestos de trabajo.

• **¿Puede saber una persona lo que gana un compañero o cualquier otro cargo?** No. La ley permite guardar los datos personales. Para hacer un diagnóstico de la situación salarial también se puede unir a hombres y mujeres de varios departamentos para sumar a más empleados, con el fin de que no pueda relacionarse a una persona con un salario determinado. Las empresas con representación sindical están obligadas a dar toda la información a los representantes de los trabajadores. En todo caso, como en tantos otros ámbitos sobre la información de la empresa, los sindicatos están obligados a guardar la confidencialidad de los datos. Allí donde no haya representantes de los trabajadores, las empresas sólo deben informar de las diferencias porcentuales entre las retribuciones medias de los hombres y de las mujeres.

• **¿Qué información tiene el registro retributivo y durante cuánto tiempo?** Debe tener todos los datos salariales de los trabajadores, desagregados por sexos. Ello comporta también poder conocer el salario medio y el mediano,

Todas las empresas están obligadas a informar a sus trabajadores de los salarios por sexos

dentro de la elaboración de un diagnóstico de la situación. El salario medio en las empresas y en la economía es el resultado de la suma de las retribuciones altas, medias y bajas, dividida entre el número de trabajadores. El salario mediano es el más frecuente entre los trabajadores. El periodo de referencia es de un año y, por lo tanto, el registro debe renovarse en cada ejercicio. De hecho, se ha convertido en un instrumento indispensable de la negociación colectiva. No sólo por la discusión salarial, sino también por la elaboración de los planes de igualdad. Hay que tener en cuenta que todas las empresas de más de 100 trabajadores deben tener ya este plan. Ignorarlo puede acarrear sanciones de hasta 187.500 euros, la pérdida de subvenciones públicas y la prohibición de participar en concursos públicos.

• **¿Cómo garantiza la empresa el cumplimiento del registro salarial?** En primer

lugar debe haber un seguimiento de la igualdad salarial por parte de la empresa y de los trabajadores. En segundo lugar, debe haber un plan de actuación preparado para corregir las desigualdades que pueda haber. En el diagnóstico de la situación también es obligatoria una evaluación de los puestos de trabajo, con la consideración de varios factores: las funciones, la responsabilidad que conlleva, su estabilidad del empleo, si la hubiese, por tratarse de oficios de riesgo o especialmente duros. Como consecuencia de todo ello, el registro debe recoger también el nivel de remuneración que significa su desempeño.

• **En qué legislación se basa el registro retributivo en las empresas.** En el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que, entre otras cosas, dice lo siguiente: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente (...) sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo”. También hay una ley orgánica de 2007; un real decreto ley de 2019 y otras dos normas similares de 2020, relativas a la igualdad laboral.