

Registro salarial obligatorio. Todo lo que necesitas saber para implantarlo

Entre las medidas que entraron en vigor en marzo de 2018 con el Real Decreto-Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación, se encuentra la obligación de registrar los salarios de los empleados por parte de la empresa. En esta entrada os explicamos qué es y en qué consiste el **registro salarial obligatorio**.

¿Qué es el Registro Salarial?

El **registro salarial** es la medida que **obliga a las empresas** a realizar un registro de los salarios de sus empleados diferenciados por género, para lo que se tiene en cuenta los valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

Como decíamos, el **registro de los salarios** es una medida que entró en vigor en marzo de 2018 y con ella se pretende eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres que, a día de hoy, todavía siguen existiendo en el ámbito laboral como una más de las situaciones que forman parte de la brecha de género.

Para ello realizó una nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, donde se aclara el concepto de «trabajo de igual valor» y cuyo primer apartado dice:

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.»

Además, con el Decreto Ley aprobado en octubre de 2020, se da a las empresas un plazo de 6 meses para cumplir con esta normativa. Además de llevar un registro retributivo, será necesario desglosar por sexo “*la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable*”.

¿Qué empresas están obligadas por ley a contar con un registro salarial?

Todas las empresas están obligadas por ley a llevar un registro salarial, independientemente del número de trabajadores de su plantilla, así lo estipula el apartado 2 del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores:

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.

Aunque **empresas con más de 50 trabajadores** están obligadas, además, a calcular la brecha salarial total y en caso de que supere el 25% de diferencia entre géneros, deberá justificar el motivo .

Obligaciones del empresario

Realizar el **registro salarial en las empresas** conlleva una serie de obligaciones para el empresario debe cumplir, de la misma forma que debe cumplir con las obligaciones que exige la ley para no cometer discriminación laboral en la organización.

Registro de todos los datos salariales

El empresario tendrá que hacer un **registro de los salarios medios**, así como de los complementos salariales (horas extra, guardias, etc.) y las percepciones extrasalariales (kilómetros, dietas, etc.), con los datos desagregados por sexo para cada uno de los puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Diferencias salariales justificadas

Como decíamos, si en empresas de plantillas con más de 50 trabajadores, la diferencia de las retribuciones percibidas por sexo es superior al 25% respecto al conjunto de las percepciones satisfechas de todos los trabajadores o la media de las percepciones satisfechas de hombres y mujeres, el empresario deberá justificar que los motivos de la diferencia no se deben al sexo de los trabajadores. Dicha justificación debe adjuntarse al registro retributivo.

Acceso a la información

El **registro salarial por sexos** debe ser accesible para los representantes de los trabajadores y la Inspección de Trabajo y, a través de ellos, para los trabajadores. Si bien, es importante señalar que este documento no está concedido para saber si un trabajador cobra más que otro, sino para comprobar si existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la empresa.

¿Qué debe incluir el registro salarial?

El **registro salarial por género** debe incluir, como ya hemos mencionado, los siguientes valores desagregados por sexos:

- Valores medios de salarios
- Valores medios de complementos salariales
- Valores medios de las percepciones extrasalariales

A esto se debe añadir los elementos comparativos por categoría profesional, grupo profesional, puesto de trabajo igual en una función de la jornada laboral o la hora trabajada.

¿Necesitas realizar un registro salarial en tu empresa?

Recuerda que, sea cual sea el tamaño de tu empresa o negocio, necesitas llevar un registro salarial para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Lo ideal para ello es contar con un experto que te asesore sobre cómo realizar este registro de forma correcta.