



TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: EL REGISTRO SALARIAL

SUMARIO

- **INTRODUCCIÓN.**
- **CONCEPTO Y CONTENIDO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO**
- **DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO**
- **ELABORACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO**
- **RÉGIMEN SANCIONADOR**
- **GLOSARIO IGUALDAD**



TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

INTRODUCCIÓN

La gestión de la igualdad es clave en los sistemas de gestión de las empresas, y en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; concretamente el Objetivo 5 sobre igualdad de género, entre cuyas metas figura acabar con la discriminación de las mujeres o el desarrollo de políticas y leyes de igualdad.

Por ello, los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, publicados en octubre de 2020 suponen nuevos avances y retos para las empresas, en la incorporación de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.



Con conceptos como Auditoría Salarial, Registro de Salarios o negociación y comunicación de Planes de Igualdad, las empresas van familiarizándose paulatinamente. En concreto el RD 901/2020, que incorporó nueva normativa sobre de

planes de igualdad, entró en vigor el 14 de enero de 2021 y el RD 902/2020, de igualdad retributiva, lo hará este 14 de abril.

A partir de esa fecha, todas las empresas, independientemente de su tamaño tienen la obligación legal de implantar un registro salarial y el incumplimiento de esta norma, podría generar la imposición de sanciones por parte de la Administración Pública.

CONCEPTO Y CONTENIDO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

Aplicando el principio de transparencia retributiva, el Real Decreto 902 entiende como instrumentos que lo favorecen:

- Los registros retributivos.
- La auditoría retributiva.
- El sistema de valoración de puestos de trabajo, según la clasificación profesional observada por la empresa, en atención del art. 22 del Estatuto de los trabajadores y acorde con el convenio colectivo que sea de aplicación.
- El derecho de información de las personas trabajadoras.

Este registro retributivo es en realidad un análisis en profundidad de los salarios y de sus posibles diferencias entre hombres y mujeres de la empresa, y tiene como finalidad garantizar la transparencia en lo relativo a las percepciones económicas y al sistema de organización y valoración de puestos de trabajo; se aplica a todas las personas trabajadoras que mantiene relación laboral reconocida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, que deberá incluirse en el registro, también el personal directivo y altos cargos, con excepción de quienes realicen funciones de gobernanza de la compañía, es decir consejeros y consejeras, que no tienen la consideración jurídica de trabajadores.

Se trata de un registro cuantitativo, no nominativo, que deberá estar a disposición de la Inspección de Trabajo, y sobre el que puede tener conocimiento la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa, que tendrá acceso al contenido íntegro del registro; mientras que las personas trabajadoras que así lo soliciten, podrán conocer las diferencias porcentuales en las retribuciones promediadas percibidas por las personas empleadas en su misma categoría, a su mismo nivel.

La periodicidad del registro es anual, exigiéndose cada 1 de abril a partir de 2022, y para el año actual, se realizaría con los datos económicos de 2020. En principio, aunque el periodo de referencia es anual, conviene incorporar suficiente flexibilidad para poder

realizar análisis comparativos a lo largo del periodo, por meses, por trimestres, etc. que permitan ver la evolución salarial de la empresa a lo largo del tiempo.

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

El aspecto que más dificultades plantea es el referido al concepto de *trabajo de igual valor*, porque la aplicación a la realidad de gestión de las empresas resulta aún difícil, aunque a la espera del necesario y oportuno desarrollo reglamentario, se estará a lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 28.1 concreta que “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”.

A efectos prácticos, se parte de la descripción de puestos y tareas desempeñadas, más que de la categoría profesional; porque puede haber diferentes categorías profesionales que realicen la misma tarea.

Siguiendo el Estatuto de los trabajadores, se establecen cuatro factores para la estimación de valor del puesto de trabajo:

- a) La naturaleza de las funciones o tareas, que viene determinada por el convenio colectivo, en lo que se especifique sobre el contenido efectivo de la actividad desempeñada. Por tanto, se entiende que un trabajo tiene igual valor que otro, cuando aún denominándose de distinta forma, las tareas encomendadas sean similares. Se atiende por tanto, a la naturaleza del trabajo, más que a la denominación del puesto.
- b) Se entiende por condiciones educativas las cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad. Es decir, en cuanto al nivel profesional o académico, cuando las exigencias educativas para los puestos de trabajo sean las mismas, no puede haber diferencias salariales.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación, las exigidas para el ejercicio del puesto, incluida la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga relación con la actividad a desarrollar.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores, y que resulten relevantes en el desempeño de la actividad (como aquellas circunstancias que

impliquen “la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización”).

En observación de lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, la correcta valoración del puesto de trabajo exige que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

- Adecuación: es la valoración de los factores considerados como relevantes, incluyendo la formación necesaria para desempeñar la actividad.
- Totalidad: implica tener en cuenta todas las condiciones que diferencian el puesto, sin que ninguna resulte infravalorada.
- Objetividad: implica que se apliquen mecanismos que identifiquen claramente los factores estimados para fijar la retribución, y que no dependan de estimaciones relacionadas con estereotipos de género.

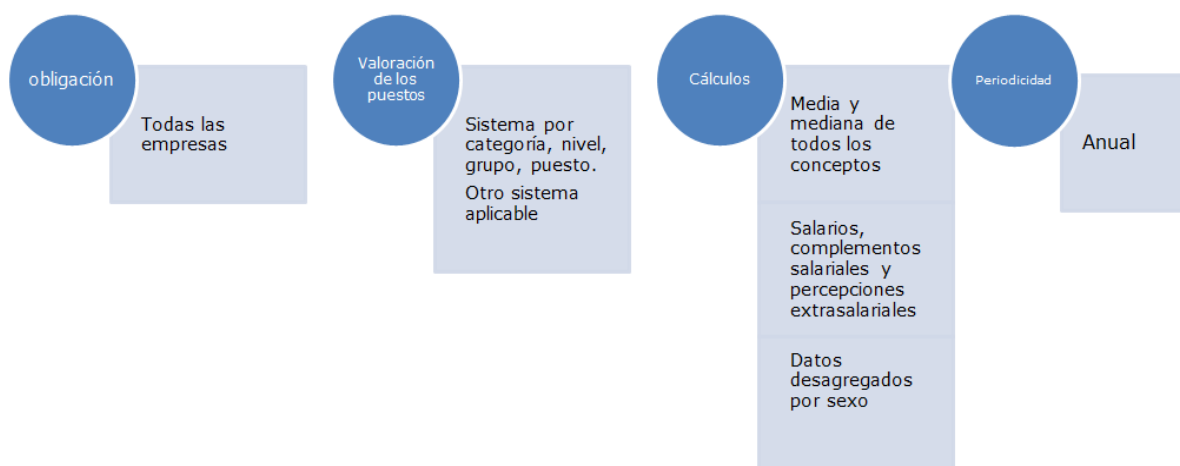
ELABORACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

Por tanto, el registro retributivo consiste en un documento que mostrará:

- El salario base anual.
- Los complementos salariales anuales, regulados por el Estatuto de los Trabajadores, o bien por el convenio colectivo: antigüedad, nocturnidad, titulación, penosidad, etc.
- Todas las percepciones extrasalariales, por ejemplo, las indemnizaciones para compensar los gastos consecuencia del desarrollo de la actividad laboral: dietas, uniformes, herramientas, etc.; o las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos, pagos en especie, etc.

Estos conceptos económicos deben desglosarse en tantos apartados como categorías, grupos, subgrupos y puestos de trabajo o cualquier otro sistema de clasificación, tenga establecido la empresa; lo que permitirá visibilizar si las hubiere, las posibles diferencias económicas.

Además todos los datos deberán figurar desagregados por sexo, y en función de la jornada y hora trabajada.



Se deberán calcular e incluir en el registro, igualmente desagregadas por sexo, la media aritmética y la mediana de cada uno de los conceptos anteriores, en cada grupo del sistema de clasificación adoptado.

Si los resultados del cálculo de la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales, arrojasen una diferencia superior al 25%, se deberá justificar que esa diferencia no guarda relación con el sexo de las personas trabajadoras, y aportar dicha justificación al documento del registro retributivo.

Además las empresas que estén obligadas a presentar auditoría retributiva, incorporarán también a sus registros, medias y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor.

En la Disposición final primera del RDL se prevé la aprobación de Orden Ministerial que desarrolle un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, a la espera de su publicación, la herramienta de autodiagnóstico recomendada para la realización del registro retributivo, puede consultarse y descargarse en el enlace, del Instituto de las mujeres:

<https://www.igualdadempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

RÉGIMEN SANCIONADOR

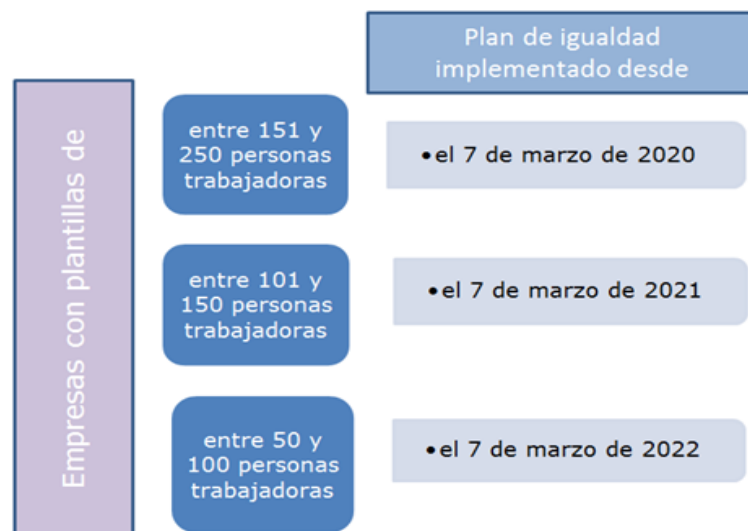
El incumplimiento de las obligaciones respecto al registro salarial se considera infracción grave, tal como recoge la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 13); y la sanción supone multas con importes entre los 625 y los 6.250 euros, así como otras accesorias, tales como la pérdida de ayudas y subvenciones, incluidas las derivadas de la aplicación de los programas de empleo.

Recordamos que:

- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir una auditoría retributiva y en función de su resultado, deberán elaborar un plan de actuación para corregir desigualdades salariales.
- Por otra parte, es necesario recordar que aquellas empresas que ya cuenten con plan de igualdad, tienen plazo hasta 2022 para realizar sus adaptaciones a los nuevos requisitos.
- Si la empresa incumple sus obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad, puede ser sancionada por la autoridad laboral con multas desde 626 hasta 187.515 euros (en caso de sanción de carácter muy grave), y con la pérdida o devolución de las bonificaciones y subvenciones a la contratación, así como con la exclusión en concursos con la administración pública.

Es necesario precisar que la autoridad laboral también puede retirar la multa si la empresa se compromete a elaborar el plan de igualdad.

Por tanto, desde el pasado 7 de marzo, las empresas con más de 100 personas trabajadoras deben tener registrado su plan de igualdad, y las que cuenten con más de 50, habrán de inscribirlo antes del 7 de marzo de 2022, cumpliendo con la exigencia de la disposición transitoria 12ª de la Ley Orgánica para la igualdad (LOI) efectiva de mujeres y hombres.



GLOSARIO IGUALDAD

REGISTRO SALARIAL O REGISTRO RETRIBUTIVO

Es el documento de control que verifica el cumplimiento del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor. Afecta a todas las personas que componen la empresa y se calcula sobre todos los valores salariales percibidos.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Consiste en la recopilación y análisis de información relativa a la situación de las personas trabajadoras dentro de la empresa, para identificar las posibles brechas salariales y adoptar las medidas que las corrijan, garantizando la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

SALARIO BASE

El salario base es la retribución fija que se abona a la persona trabajadora por el tiempo dedicado a su función profesional. La cantidad se abona en el documento "nómina" y se determina según un convenio colectivo o un contrato individual.

SALARIO MEDIO

El salario medio es la cuantía retributiva media que recibe al año una persona trabajadora de un país determinado por la jornada legal de trabajo. Para su cálculo correcto es importante conocer el número de pagas y los impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, la distribución de la estructura salarial y la tasa de inflación del país.

GRUPO PROFESIONAL

Clasificación objetiva de las personas trabajadoras en las empresas según sus aptitudes profesionales, sus capacidades y, en definitiva, del trabajo que van a realizar.

La definición legal la encontramos en el art. 22 del RDL 1/1995 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

"Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador".

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Las percepciones extrasalariales son cantidades destinadas a compensar gastos que las personas trabajadoras deben realizar en el desarrollo de su actividad laboral. Estos pagos permiten a la empresa remunerar conceptos tan variados como las comidas, la ropa de trabajo o el transporte, entre otros.