

FICHA DE FORMACIÓN

Hilo Negro



181



Nueva normativa sobre 'Registro de salarios medios por sexo'

Hace unos meses entró en vigor una nueva normativa (RD 6/2019) que obliga a registrar los salarios medios de la plantilla, desagregados por sexo y por categorías profesionales, que no ha tenido mucha repercusión. Sin embargo, desde CGT deberíamos exigir a nuestras empresas el cumplimiento de esta normativa y vigilar que no existan diferencias salariales por razón de sexo.

Si una empresa cuenta con dos personas de distinto sexo que realizan un trabajo de igual valor, debe pagar la misma retribución a ambos, ya que no puede haber discriminación por razón de sexo. A estos efectos, un trabajo tiene igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o de las tareas encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, y los factores y condiciones laborales relacionadas con su desempeño sean equivalentes [ET, art. 28.1].

No obstante, la diferencia retributiva estará justificada (y no implicará discriminación) si en el mercado laboral se han modificado los salarios de un determinado puesto de trabajo o grupo profesional, de forma que las nuevas incorporaciones

tienen un salario inferior a las personas veteranas, que se incorporaron a la empresa en otras circunstancias.

Para fortalecer esa igualdad de retribuciones, la ley obliga a todas las empresas a llevar un registro que incluya la media de los salarios, de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales. El listado se debe desglosar por sexo y se debe distribuir por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Si una empresa tiene al menos 50 trabajadores y el promedio de retribuciones de los trabajadores de un sexo es superior en un 25% o más al del otro sexo (tomando el conjunto de las percepciones), el registro debe incluir, además, una justificación de las diferencias. Esta obligación se incluye en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que se ve modificado por esta normativa para recoger esta nueva obligación de las empresas. A estos efectos:

- ★ Aunque el registro distribuya las diferencias por grupos, categorías o puestos, la diferencia del 25% se computa en el global de la plantilla.

★ El volumen de 50 trabajadores que determina la obligación de justificar las diferencias superiores al 25% se refiere a toda la empresa.

Si una empresa tiene cinco centros de trabajo de 11 empleados cada uno, deberá justificar las diferencias superiores al 25% (tendrá 55 trabajadores en total).

Ejemplos de casos en los que no habría discriminación, pese a existir diferencias:

Ejemplo 1. Existirá justificación de las diferencias si, por ejemplo, las personas que viajan son de sexo masculino y cobran un plus de movilidad (o dietas, o ambos conceptos).

Ejemplo 2. También existirá justificación si una empresa está integrada mayoritariamente por mujeres que cobran un plus de antigüedad y ahora incorpora empleados de sexo masculino que no han devengado dicho plus.

Ejemplo 3. Si una empresa tiene dos centros de trabajo en dos provincias distintas y aplica dos convenios diferentes (uno para cada centro), las diferencias salariales de dichos convenios también servirán para justificar la diferencia, y tampoco habrá discriminación.

Si una empresa no dispone de este registro, estará incurriendo en una infracción grave tipificada con una multa de entre 626 y 6.250 euros [LISOS, art. 7.13 y 40.1.b].

Del mismo modo que ocurre con el resto de infracciones en materia laboral, el importe de la multa dependerá de los criterios de graduación fijados en la ley. Por ejemplo, de si la empresa ha incumplido requerimientos previos de la Inspección, de su facturación, del número de trabajadores... [LISOS, art. 39].

Según la ley, las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de sus representantes, al registro salarial [ET, art. 28.2]

Aunque la obligación de justificar las diferencias sólo afecta a las empresas con al menos 50 personas contratadas, todas las empresas están obligadas a disponer de este registro con los valores medios de los salarios (es decir, aunque tengan una plantilla inferior a la indicada, o incluso aunque sólo tengan empleados de un mismo sexo). Únicamente quedarán fuera del registro los salarios abonados al personal al que no se le aplique el Estatuto de los Trabajadores (como a los de alta dirección, por ejemplo).

La ley no indica la periodicidad con la cual debe elaborarse el registro, pero éste debe estar actualizado. Así, se deberán ir añadiendo los cambios que se produzcan en la estructura salarial (si se publican las nuevas tablas, si se contrata a nuevas personas con salarios que distorsionan las medias existentes hasta ese momento...).

Aquellas empresas cuya plantilla tenga poca rotación deberán llevar un registro con menos frecuencia que las que tengan una mayor rotación. Las empresas que abonen retribuciones variables cada mes tendrán una mayor carga administrativa para mantener el documento actualizado.

Como en la empresa puede haber personas con diferentes coeficientes de jornada, lo más ajustado es que el registro indique el salario por hora laborable (no tiene sentido comparar el sueldo de una persona contratada a tiempo completo con el de otra contratada a media jornada), o bien que el salario de todas las personas contratadas a tiempo parcial se “proyete” a una jornada completa.

No existe un modelo oficial con el que poder cumplir con esta obligación ◀

