

Así es el registro salarial por sexos que las empresas están obligadas a tener desde hoy

Actualizado Miércoles, 14 abril 2021 - 10:00

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres busca corregir "el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo"

Todas las empresas están obligadas desde hoy a realizar un registro retributivo de toda su plantilla con la entrada en vigor del Real Decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La normativa se aprobó en octubre del año pasado y prevé multas de hasta 187.000 euros para las empresas que no atajen la desigualdad salarial.

En el momento de su aprobación, Yolanda Díaz celebró que "se acabó que en las empresas las mujeres no podamos ejercer los derechos de ciudadanía". Según explicó entonces la ministra de Trabajo, la brecha salarial en España ronda el 22%. Díaz consideraba que con los registros salariales "aflorará la desigualdad".

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres busca corregir "el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo", que, según recoge el BOE, "en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo".

Su objeto es "establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes".

Por lo tanto, las empresas estarán obligadas a llevar ese registro retributivo, que afectará a toda la plantilla (es decir, también a personal directivo y altos cargos). "El principio de transparencia retributiva", recoge la norma, "tiene por objeto la identificación de discriminaciones", ya sean directas o indirectas, especialmente "las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo". Esto concurrirá cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior "sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios".

"El objetivo de esta regulación es sin duda necesario pero en la actual situación que viven la mayoría de las empresas, el complejo sistema de obligaciones legales de esta normativa supone un enorme reto para las mismas", explica David Díaz, socio laboral de Baker Mackenzie. "Un esfuerzo adicional a sumar a la gestión de los desafíos planteados por la crisis derivada de la pandemia".

Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Así, se deberán incluir "los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo". Para ello, en el registro se establecerán la media aritmética y la mediana, desglosadas por sexo, "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".

Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. El periodo temporal de referencia del registro salarial será con carácter general el año natural.

Las empresas obligadas a hacer un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, cuyo objetivo es el de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución.

Actualmente, todas las empresas con más de un centenar de trabajadores en plantilla deben tener un plan de igualdad, una obligación que, como recoge Europa Press, a partir del 8 de marzo de 2022 se exigirá también a las empresas de entre 50 y 100 trabajadores.