

ACTUALIDAD
**LAS EMPRESAS
DEBERÁN
COMPLETAR
UN REGISTRO
SALARIAL**

El miércoles 14 de abril todas las compañías deberán tener un registro retributivo para detectar diferencias salariales no justificadas entre hombres y mujeres.

● ● ● PÁGINA 7



► 4 Abril, 2021

Destape salarial en las empresas para detectar la brecha de género

Antes del día 14, todas las compañías con asalariados deberán completar un **registro retributivo** que permitirá detectar diferencias no justificadas en las nóminas, pero no servirá para conocer lo que cobran los compañeros

G. Lemos

Quedan solo diez días. A partir del próximo miércoles 14, todas las empresas deberán contar con un registro retributivo, en el que se reflejará la distribución salarial entre la plantilla para verificar que no existen diferencias en las nóminas por razón de sexo entre los trabajadores que ocupan puestos de idéntico valor. Sobre el papel, ese trámite ya era obligatorio desde hace casi dos años (en concreto desde marzo del 2019), cuando fue incluido en el Estatuto de los Trabajadores, pero ahora se concreta el contenido que debe recoger y se fija una fecha clara para su implantación.

Y aunque se ha dado un margen de seis meses desde que en octubre se aprobó la nueva regulación, la mayoría de empresas gallegas van con retraso en la adaptación a la norma, como explica Rosa López, del Colegio de Gestores Administrativos de Galicia, que sin embargo cree que no habrá problema para que finalicen el trámite sobre la campana, ya que se trata de un documento sencillo que se podrá elaborar mediante los programas de gestión de nóminas que utilizan habitualmente. Estas son las claves de ese registro retributivo.



Todos los trabajadores tendrán derecho a consultar la brecha salarial en su empresa | ALBERTO LÓPEZ

¿ QUÉ INFORMACIÓN DEBE CONTENER Y CADA CUÁNTO DEBE ACTUALIZARSE?

El registro debe recoger los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales de todos los trabajadores que conforman la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. En concreto, se reflejarán la media aritmética y la mediana de lo percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional o categoría, diferenciando en función de la naturaleza de cada percepción (sueldo base, plus...).

El período de referencia para elaborar el registro será, con carácter general, el año natural, aunque podrá ser modificado cuando sea necesario por cambios relevantes en su contenido.

¿ QUÉ EMPRESAS DEBEN ELABORARLO?

Todas. El registro salarial es obligatorio en todas las compañías con personal asalariado, aunque se trate de microempresas. Sin embargo, las compañías con más de 50 tra-

abajadores tendrán que hacer un mayor ejercicio de transparencia. Y es que, tal y como regula la misma norma, aquellas empresas obligadas por su tamaño a disponer de un plan de igualdad (actualmente, las que superan el centenar de empleados y, a partir de marzo del año que viene, también las que superan los 50) deberán elaborar una auditoría retributiva.

¿ EN QUÉ SE DIFERENCIA EL REGISTRO DE LA AUDITORÍA SALARIAL?

Mientras el registro es un documento mucho más sencillo, la auditoría retributiva es un trámite mucho más complejo, pues entre otras cosas exige realizar una valoración de los puestos de trabajo de la empresa para determinar cuáles se consideran de idéntico valor y deben, por tanto, ser retribuidos por igual sea quien sea el empleado que los ocupe. Entre esos factores de ponderación se tendrán en cuenta las tareas encomendadas, el nivel formativo requerido para su desempeño o las condiciones laborales en las que se desarrolla la actividad. Aunque *a priori* puede parecer sencillo, son decenas los factores que hay que analizar, por lo que Ana Pumar, del Instituto de Censores Jurados de Cuentas España en Galicia, aconseja encomendar esa tarea a un profesional externo.

De hecho, los profesionales gallegos de la auditoría han organizado un grupo de trabajo para sintetizar los baremos necesarios para evaluar

la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Pero es que además del diagnóstico las empresas deberán establecer un plan de actuación para corregir cualquier desigualdad retributiva que detecten, «con determinación de objetivos, actuaciones concretas y cronograma». En ese sentido, hay que destacar que el registro salarial de las empresas que por su tamaño estén obligadas a realizar auditoría es ligeramente diferente al del resto. En primer lugar, porque deberán aportar la información desglosada no solo por categorías profesionales o niveles, sino también por puestos de igual valor, aunque los trabajadores que desempeñen ocupaciones equivalentes estén en grupos diferentes.

Pero lo más importante es que si las retribuciones totales de los trabajadores de un sexo superan en más de un 25 % las del otro (ya sea en la media o en la mediana) la empresa deberá justificar que dichas diferencias no responde a motivos relacionados con el sexo.

¿ QUIÉN PUEDE ACCEDER A LOS DATOS?

Todos los empleados de la empresa, aunque no por igual en todas ellas. Así, en aquellas en las que exista una representación legal de los trabajadores (comité o delegados de personal), los trabajadores podrán acceder al contenido íntegro del registro salarial a través de sus representantes. Sin embargo, si no existe comité el trabajador tendrá derecho a recibir

la información por parte de la empresa, pero esta no será completa, ya que solo se deberá informar de las diferencias porcentuales en las retribuciones de hombres y mujeres, pero sin detallar la media salarial concreta de cada nivel o categoría.

Además, en aquellas empresas donde exista comité o delegados de personal, los representantes deberán ser consultados antes de la elaboración del registro, con una antelación de al menos diez días.

¿ SE PODRÁ CONOCER EL SALARIO DE ALGÚN COMPAÑERO O DEL JEFE?

No, porque al tratarse de datos protegidos la empresa solo tiene el deber de proporcionar datos estadísticos, como medias y medianas. Sin embargo, existe una zona gris. Y es que pueden existir categorías o grupos en los que solo haya un trabajador (especialmente en los niveles directivos), lo que desvelaría de forma indirecta la retribución del empleado en cuestión, algo que chocaría con la normativa de protección de datos.

¿ A QUÉ SANCIONES SE EXPONE LA EMPRESA EN CASO DE INCUMPLIMIENTO?

Las empresas que no cumplan con su obligación de llevar el registro retributivo estarían incurriendo en una infracción grave, que de acuerdo a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social se castigará con una sanción que oscilará entre los 626 y los 6.250 euros.