



CIRCULAR INFORMATIVA N.º 5/2021

TEMA: **ENTRADA EN VIGOR DEL REGISTRO SALARIAL OBLIGATORIO**

FECHA: 15/04/2021

El 8 de Marzo de 2019, el Gobierno aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación.

Posteriormente, se aprobó el Real Decreto-Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla reglamentariamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores: "Igualdad de remuneración por razón de sexo."

Según éste **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.

¿Cómo garantizar la igualdad salarial?: El concepto de "trabajo de igual valor" trata de determinar si la tarea es equivalente, poniendo el elemento comparativo en el tipo de tarea y no en el nombre del cargo.

Así, serán trabajos de igual valor, aquéllos en los que coincidan:

- las funciones,
- las condiciones solicitadas y factores para su desempeño (formativas, educativas, etc),
- las condiciones laborales en que se llevan a cabo,

En definitiva, cuando 2 puestos laborales, coincidan en todos estos factores, se considera que deben ser compensados de la misma forma aunque tengan una denominación distinta.

La nueva normativa obliga ahora a las empresas a llevar un registro salarial para garantizar el cumplimiento de esta igualdad de forma efectiva y tangible.

Con esta medida se deja constancia de los valores medios de los salarios, los complementos (guardias, pluses) y también de las percepciones extrasalariales (dietas, kms) desagregados por sexo.

¿Qué debe incluir el registro salarial?

Todo lo anterior se informará en un documento que deberá incluir separado por sexos:

- Los valores medios de salarios, de complementos salariales (por horas extras, plus guardias...), de las percepciones extrasalariales (dietas, kms...)
- Además hay que realizar la comparativa por grupo profesional, puesto de trabajo igual, en función de la jornada o la hora trabajada.

Se presentarán, también desglosadas por sexo: la media aritmética y la mediana de lo percibido por cada uno de estos conceptos para cada grupo profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación.

Esta información deberá también estar separada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, complementos y percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

En caso que la diferencia supere el 25% entre géneros, la empresa debe justificar el motivo, por lo que no estará fuera de la ley siempre que sea por una razón justificable (por ejemplo debido a factores como la antigüedad, dietas, grupos, horas de jornada...)

¿Cuándo aplica esta nueva normativa?

Esta obligación ya es vigente, y no hay ninguna exoneración por tipo de empresa, actividad u otros factores.

¿Cada cuánto tiempo hay que actualizar el registro salarial? ¿Con qué formato se presenta?

En el artículo 5.4 RDL 902/2020 se especifica la presentación anual, además de hacerse hincapié en la actualización del registro cuando se produzcan cambios significativos en la estructura retributiva en la empresa.

Por ello, para evitar sorpresas, es recomendable hacerlo por medios informáticos, algo que nos puede liberar de la tarea de estar pendientes cada cierto tiempo para mantener esta información actualizada y a punto en caso que una inspección o los trabajadores la soliciten.

LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTA OBLIGACION DE REGSITRO RETRIBUTIVO ES EL 14 DE ABRIL DE 2021
