

---

## Obligación de registro de salarios medios desagregados por sexos

El pasado 14 de octubre se publicó el [Real Decreto 902/2020](#), de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, desarrollando el [Real Decreto-ley 6/2019](#), que modificó el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. En síntesis, establece para todas las empresas la obligación de llevar un registro de salarios que sirva para detectar la existencia de desequilibrios en las políticas retributivas aplicadas a hombre y mujeres e implantar medidas correctoras para el supuesto de que se evidencie su existencia. Esta obligación **entra en vigor** mañana, **14 de abril de 2021**.

### Contenido

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, establece lo siguiente:

**“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

*1. 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.*

*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.*

*2. El empresario **está obligado** a llevar **un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.***

***Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.***

*3. Cuando en una empresa con **al menos cincuenta trabajadores**, el promedio de las retribuciones a los trabajadores **de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una **justificación** de que dicha **diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.**”*

La obligación es, pues, para todas las empresas. Quizá la única salvedad pudiera estar en aquellas en las que toda la plantilla pertenece a un mismo sexo, ya que no habría parámetro de comparación. En ese caso el registro tendría la función de preguntarse el motivo que subyace que todos los trabajadores sean del mismo sexo.

El registro debe recoger salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Estas cifras se organizan por sexos y categorías, grupos o puestos del mismo valor. Entiéndase mismo valor aquellos que conllevan responsabilidades y capacidades semejantes. En algunos convenios los grupos profesionales abarcan puestos de trabajo muy dispares, la empresa debe establecer un criterio sobre el grupo de puestos de trabajo que considera similares. No se trata de ninguna relación nominal, al contrario, en un cálculo agrupado.

Las cantidades obtenidas se dividen por el número de trabajadores, que ya estarán disgregados por sexos. Es conveniente indicar en el registro los factores de corrección de cálculo que se aplican para los trabajadores a jornada parcial, que están incluidos en la tabla, así como el personal directivo y los altos cargos.

El período de referencia es el anual, puede optarse por períodos menores o mayores, siempre que no tengan una incidencia significativa en el resultado en empresas con plantillas muy estables. En empresas con variaciones significativas en el número de empleados es prudente actualizar los datos con más frecuencia, coincidiendo con los picos de contratación temporal, ya que, de otra forma, la finalidad del registro se vería comprometida.

Dada la redacción de la norma lo más sencillo parece una recogida de datos con tablas relacionadas. El Ministerio de Igualdad ha elaborado una serie de herramientas de ayuda para ello.

## **Evaluar los puestos de trabajo**

La agrupación de puestos de trabajo deber tener criterio coherente y objetivo. El punto de partida serán las propias categorías del convenio, si bien se puede atender a grupos profesionales o la clasificación operativa de la empresa. Es prudente que en el registro se especifiquen las agrupaciones de los puestos de trabajo que se suman. Para que la tabla sea comprensible y refleje correctamente los datos, debe concretarse el número total de trabajadores, la distribución de este número por grupos y la disgregación que corresponde por sexos.

Un trabajo tiene 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 son equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tomando la referencia de las normas y el contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, 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 la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Téngase en cuenta la necesidad de las empresas con cincuenta o más trabajadores, de incluir en el Registro salarial una justificación de cualquier diferencia por motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial como sobre la media de las percepciones satisfechas.

Está pendiente la publicación de una Orden Ministerial al respecto.

## Cómo se recogen los datos y se plasman

La administración pública, a través del Ministerio de Igualdad ha creado una [página web](#) específica de herramientas para facilitar el cumplimiento normativo.

En el apartado de [Herramientas para la igualdad](#) hay una herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, que incluye una [guía](#) y una [tabla de Excel](#) completa para la recogida de datos.

## Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva, que tiene por objeto 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 mujeres y hombres en materia de retribución.

Con la auditoría debe haber un diagnóstico de situación que permita definir necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, o una inferior si se establece así en el propio plan.

## **Acceso al registro**

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información que se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilita a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.