

ARTÍCULO



Registro de salarios

Las empresas están obligadas a llevar un registro con la media salarial de la plantilla, desglosado por grupos profesionales y sexo.

El objetivo de esta medida es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de modo que no exista discriminación por razón de sexo (especialmente en materia salarial). Por ejemplo, si su empresa cuenta con dos trabajadores de distinto sexo que realizan un trabajo de igual valor (esto sucede si las funciones o tareas, el nivel formativo y las condiciones laborales son equivalentes), debe pagar la misma retribución a ambos.

La implantación de este registro es independiente del tamaño de la empresa, y no implica la identificación de las retribuciones de cada trabajador: se realiza según la media de salarios, agrupando los grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor y separando cada una de estas agrupaciones por sexos. En concreto:

- Dicho registro debe incluir la media de los salarios, de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales.
- El registro deberá mostrar las retribuciones medias de toda la plantilla, incluyendo directivos y altos cargos.
- 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.
- El registro salarial se efectuará anualmente, debiendo ser modificado cuando se produzcan alteraciones sustanciales de los salarios.

No siempre habrá discriminación

No existe discriminación si tiene empleados de un sexo contratados hace años con salarios por encima de convenio y complementos ya consolidados y ahora contrata a empleados del otro sexo pagándoles el salario de convenio, o con un complemento voluntario inferior. En este caso las diferencias pueden justificarse porque el contexto económico actual no es el mismo ahora que hace años.

La elaboración inicial y la modificación del registro salarial precisarán la consulta a los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de diez días. La no elaboración del registro retributivo constituye una infracción administrativa grave sancionable con multa de hasta 6.250 euros.

Nuestro departamento laboral le asesorará sobre las obligaciones de su empresa en materia de igualdad y de registro salarial.