



## Registro Salarial Obligatorio



*El Registro Salarial es, desde el 14 de abril, obligatorio para las empresas. Además, las empresas con más de 100 personas en plantilla, que ya están obligadas a tener un Plan de Igualdad, deberán realizar la auditoría retributiva.*

A partir del 14 de abril de 2021, se hace obligatorio el Registro Salarial para todas las empresas. En 2019, con la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, ya se incluía esta herramienta para alcanzar la igualdad retributiva.

Además, las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad, es decir, aquellas con más de 100 personas en plantilla, deben realizar la auditoría salarial. Estas empresas deberán realizar una valoración de puestos de trabajo que deberá ser incluida en la nueva auditoría retributiva para luchar contra la brecha salarial en las empresas.

Los planes registrados antes de enero de 2021 y que aún no tienen la auditoría, tendrán hasta el 14 de enero de 2022 para incorporarla.

### ¿Cuál será el contenido del registro salarial?

Las empresas que realicen auditorías retributivas deberán tener un registro de salarios que incluya:

- Valoración de puestos de trabajo y las agrupaciones de los trabajos de igual valor, aunque pertenezcan a diferentes apartados de clasificación profesional.
- Las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.

Deben estar desglosados por sexo y desagregados por salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales. También la distribución por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

- Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en al menos un 25%, el Registro Salarial deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

### ¿Cuál es el objeto de la auditoría retributiva?

- Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Definir las necesidades para intentar evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.



## ¿Cuál es el contenido que debe tener la auditoría retributiva?

Para realizar la auditoría retributiva, la empresa deberá:

- Realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, para el que se requiere:

1. Tener hecha la evaluación de los puestos, en relación al sistema retributivo y al sistema de promoción. La referencia a la promoción relacionada con la retribución es algo novedoso, que debe aparecer en la auditoría salarial.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

2. También se requiere la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

- Establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando:
  - Objetivos.

- Actuaciones concretas.
- Cronograma.
- Persona/as responsable/s de su implantación y seguimiento.
- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

## USO reclama un esfuerzo al Gobierno y patronal

A día de hoy, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ya debería haber publicado la guía técnica para realizar la auditoría salarial. Además, queda pendiente la publicación de la orden del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad que establezca un procedimiento de valoración de puestos, procedimiento fundamental para poder ajustar el valor y el salario de los puestos de trabajo y poder realizar estas auditorías retributivas de forma eficiente.

A todas las dificultades de esta nueva normativa y la falta de criterios comunes para desarrollar las auditorías retributivas, se suma el recurso presentado por la CEOE ante el Tribunal Supremo. Esta situación añade aún más obstáculos para acabar con la brecha salarial de género, todo ello a pesar de que ya existe una sentencia de este Tribunal que reconoce que los Planes de Igualdad se equiparan con los convenios colectivos.

USO considera que los avances en materia de igualdad salarial son significativos, pero reclaman un esfuerzo al gobierno y patronal para evitar que las mujeres sean las peores pagadas del mercado laboral en general.