

REGISTROS SALARIALES: TRANSPARENCIA Y PROGRESO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Los registros retributivos se han convertido en pieza clave del actual contexto empresarial como medida de transparencia en lo que a políticas de igualdad se refiere.

Como saben, las empresas están obligadas a llevar un registro de salarios medios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, con un desglose por género con el fin de garantizar que la igualdad en materia retributiva sea efectiva y real en España, promoviendo la equidad de género en el ámbito laboral.

Desde el año 2019, todas las empresas, sin excepción deben mantener un registro retributivo de su plantilla, lo que incluye al personal directivo y altos cargos. Este registro debe contener los valores medios, tanto en media aritmética como en media, de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.

En el caso de las empresas obligadas a elaborar auditoría retributiva, el registro debe cumplir con ciertas especificaciones adicionales:

Por un lado, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, de acuerdo con los resultados de la valoración de puestos de trabajo. Estos datos deben estar desglosados por sexo y detallados por cada uno de los conceptos retributivos.

Por otro lado, debe incluir la justificación requerida por el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores. Esto significa que, si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de un sexo es superior en al menos un 25 por ciento con respecto al otro sexo, el registro debe explicar las razones de esta diferencia que no estén relacionadas con el género de las personas trabajadoras.

Consulta a los representantes de los trabajadores

La representación legal de los trabajadores debe ser consultada con un mínimo de diez días de antelación a la elaboración del registro. Esta consulta debe repetirse con la misma antelación en caso de que el registro sea modificado por una alteración sustancial en cualquiera de sus elementos.

La implementación y el mantenimiento adecuados de los registros retributivos no solo son obligatorios legalmente, sino que también son un paso esencial hacia la igualdad de género en el ámbito laboral y la transparencia en las políticas de retribución de las empresas.

28 de septiembre de 2023