



## *eNewsletter Laboral*

MARZO 2020

### **IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

Les recordamos que el Real decreto-ley 6/2019, publicado el 7 de marzo de 2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha modificación conlleva **la obligación de las empresas a llevar un registro con los valores medios de los salarios**, componentes salariales, percepciones extrasalariales **de la plantilla, desagregados por sexo** y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o lugares de trabajo iguales o de igual valor, de forma que las personas trabajadoras puedan acceder a dicho registro, mediante la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

Así mismo, establece que, si una empresa con al menos 50 personas trabajadoras tiene una media de retribuciones, de un sexo respecto del otro, de un 25% o más, la empresa deberá añadir en el registro salarial, una justificación de dicha diferencia, que no puede estar relacionada con el sexo de las personas.

Las características del registro salarial son las siguientes:

1. Obligatorio para todas las empresas
2. Cuantitativo i no nominativo
3. Recoge los valores medios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o lugares de trabajo iguales o de igual valor de:
  - a) Valores promedio de retribución
  - b) Valores promedio de complementos salariales
  - c) Valores promedio de percepciones extrasalariales

**¿Quién tiene acceso al registro salarial?** El documento de registro salarial tiene que ser accesible para la Inspección de Trabajo y los representantes legales de trabajadores. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a consultar el registro salarial mediante los comités de empresa o de los delegados y delegadas sindicales.

**¿Con qué temporalidad hay que actualizar el registro?** Se aconseja actualizar el registro salarial anualmente o cuando haya cambios significativos en la estructura retributiva de la empresa.

**¿Qué es el trabajo de igual valor?** El artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, fija los criterios para establecer la “igualdad de valor” entre trabajos que son diferentes. Así,

- 1) 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 desarrollo y las condiciones laborales en que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.
- 2) “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación en razón de sexo jefe de los elementos o condiciones de aquella.

Por último, les recordamos que la falta de registro salarial puede tipificarse como una infracción grave de acuerdo con la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, conllevando una multa desde los 626 euros hasta los 6.250 euros.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento