

CUENTA ATRÁS PARA QUE LAS EMPRESAS COMPLETEN EL REGISTRO SALARIAL

El plazo concluye el próximo miércoles y afecta a todas las compañías, independientemente de su tamaño. En caso de no hacerlo, se exponen a sanciones

CRISTINA RUIZ [@@CristinaRuizRu5](#)



CREADA. 11-04-2021 | 08:30 H /

ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN. 12-04-2021 | 10:58 H

<https://www.larazon.es/economia/20210411/p64etzhbjad5kbuvrvomzrgve.html>

El próximo miércoles concluye el plazo para que las empresas con asalariados completen un registro retributivo que refleje la estructura salarial de sus

E **empleados.** Su objetivo es determinar diferencias de nómina no justificadas por razón de sexo. Se trata de una norma de obligado cumplimiento y que afectada a todas las compañías, independientemente de su tamaño. **De no llevarse a cabo, la empresa se expone una sanción que oscila entre los 626 y los 6.250 euros.**

El Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres establece la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual salario por trabajo. Para ello, establece, además de la obligación de la paridad en la nóminas, la aportación de todos los datos que puedan ser tenidos en cuenta para hacer una valoración de que se cumple esta igualdad entre trabajadores, al margen de su sexo. Por ello, **insta a desarrollar el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, que determina que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla,** incluido el personal directivo y los altos cargos. Con ello, se pretende garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, así como un acceso adecuado a la información retributiva de las empresas mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. Este registro deberá incluir tanto los valores medios de los salarios, como los complementos y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Pese a que la norma es obligatoria para todas las empresas, al margen de su dimensión, sí establece una distinción dependiendo si existe o no representación legal del trabajador en la misma. En caso de no existir, la información que se facilitará por parte de las empresas no serán datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la referencia a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en los salarios 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 el caso de que la empresa cuente con esta representación legal, el acceso al registro se facilitará a través de la misma, teniendo el trabajador derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

En el caso de compañías de más de 50 empleados, se deberán llevar a cabo auditorías retributivas y planes de igualdad. En este caso, los registros deberán reflejar, además, la medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, así como la justificación cuando estas medias totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a la del otro.

Este registro se realizará con carácter general de manera anual, a no ser que dentro de este periodo se produzca alguna modificación sustancial de alguno de los elementos del mismo.

No se podrá conocer el salario de compañeros o jefes, ya que el deber de la empresa se limita a proporcionar datos estadísticos.

Sin embargo, la norma cuenta con carencias, a juicio de algunos de los colectivos implicados, como es el caso de **los gestores administrativos. Éstos no creen que la normativa ayude a acabar con la brecha salarial tal y como está planteada, ya que traslada una responsabilidad exclusiva de la Administración a las empresas.** «El problema radica en que, **una vez más, se está dando a la pyme el mismo tratamiento que a las grandes empresas,** cuando no tienen ni la capacidad, ni la formación, ni el tiempo ni el dinero de las de mayor dimensión. **Lo único que se va a conseguir en el caso de las "pequeñas" y de los autónomos es que sea el programa de nóminas de su gestor el que realice este registro, lo que es una auténtica chapuza,** desvirtuando el fin para el que se ha hecho la norma, que es atajar la brecha salarial entre hombres y mujeres. En mi opinión, **lo que tienen que hacer desde el Gobierno es reforzar la Inspección de Trabajo y no trasladar a las compañías una responsabilidad que no es suya.** Lo que van a conseguir es que muchas lo hagan mal (por falta de capacidad), lo que les puede acarrear sanciones y que, una vez más, se demonice al empresario. Se trata de una medida muy populista, pero que no va a permitir, ni mucho menos, realizar un estudio detallado como se pretende», sentencia **Fernando Santiago, presidente del Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Madrid**

LA RAZÓN

INGRESAR

Economía

**Beatriz Ardid, director
Diversidad e Inclusión
positiva porque va a in**

**recursos humanos, no obstante, advierten de que las empresas no han recibido
la información suficiente para implementarla.**

**io de Igualdad,
nueva legislación es
en la gestión de los**

«Sin duda, la nueva normativa, que es **la transposición de una directiva europea**, hará que las empresas se hagan responsables de las causas por las que promueven a hombres y mujeres para determinados puestos, lo que permitirá a **introducir elementos de objetividad en los procesos de selección**. Sin embargo, la Ley **no va acompañada de guías ni de herramientas** que ayuden a su aplicación, por los que las empresas se encuentran muy perdidas. Por este motivo, están teniendo que contar con terceros, lo que les está suponiendo un desembolso económico».

Ardid **tampoco cree que sea imputable a las empresas la situación del mercado laboral en España** (con una mayoría de hombres en puestos directos y, por tanto, con unos emolumentos superiores), que tiene mucho que ver con la situación

económica y social. « Desde 2008, las circunstancias están poniendo muy difícil a las compañías crecer, por lo que no se pueden crear nuevos puestos de trabajo que den entrada a mujeres. Tampoco ayuda que solo el 30% de las féminas opten por

estudiar carreras STEM, por lo que va a ser complicado que esta brecha salarial se reduzca en el corto y medio plazo. Para ello, creo que **hay que educar a la organización en una cultura inclusiva y abandonar los sesgos inconscientes**», concluye Ardid.

ARCHIVADO EN:

Tu economía / Empresas / Empleo / Igualdad de género / Salarios



0 Ver comentarios

