GÁLVEZ CONSULTORES

GUÍA RÁPIDA PARA LA REALIZACIÓN DEL REGISTRO DE SALARIO.

El Registro de Salario tiene como finalidad recoger los salarios que se abonan en las empresas, con el fin de detectar posibles discriminaciones por razón de sexo.

I. CONTENIDO DEL REGISTRO DE SALARIO.

A) CRITERIOS A CONSIDERAR.

1. Art. 26.1: "*Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo*".

2. Art. 28.1.ET: "*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 desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

   Art. 28.2.ET. *El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor*".

   Discriminación (Tribunal de Justicia de la Unión Europea): aplicación de

CONSULTORES TRIBUTARIOS · AUDITORES DE CUENTAS · ABOGADOS · ECONOMISTAS · CORREDORES DE SEGUROS

normas distintas a situaciones comparables, o aplicación de la misma norma a situaciones diferentes. Desigualdad ≠ discriminación.

B) CALIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL SALARIO.

Se han de consignar los valores medios, de los conceptos económicos que perciban los trabajadores; la norma no concreta la referencia temporal; es recomendable utilizar el criterio más habitual en la empresa, siguiendo el plasmado en los contratos de trabajo; en caso de existir diferentes criterios (mensual para determinados grupos profesionales y diario para otros), se ha de aplicar un único criterio, que permita realizar una comparativa homogénea. En caso de existencia diferentes criterios temporales, y de conceptos variables, se deberá acudir al valor medio anual.

Estos valores medios se deben separar por sexos, y distribuir por grupos y categorías profesionales o puestos de trabajo, iguales o de igual valor, conforme a la definición establecida por el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La norma no pretende que el registro sea nominativo; se deben comparar los salarios que representen prestaciones laborales iguales o de igual valor; por tanto, no se trata de comparar sólo puestos de trabajo idénticos, si no puestos de trabajo cuya prestación de servicios pueda tener igual valor; es el caso de puestos de trabajo encuadrados en departamentos distintos, pero el valor de su trabajo es equivalente, normalmente porque el convenio colectivo así lo ha establecido. Un ejemplo: el convenio colectivo de hostelería encuadra en el mismo nivel salarial a cocinero, camarero y camarero de pisos; prestan servicios en distintas secciones (cocina, bar-restaurante y hotel), siendo el salario el mismo para las tres profesiones.

Conceptos económicos susceptibles de incluirse en el registro de salario; se trata de un listado que recoge los conceptos económicos más habituales, debiendo consignarse todos los utilizados en la empresa.

1. Salario base.
2. Complementos salariales.

2.1. No pueden justificar diferencias entre trabajadores:

2.1.1. Antigüedad, y sus sustitutos.

2.1.2. Complementos establecidos por el convenio, tales como plus convenio, calidad, cantidad.

2.1.3. Horas extraordinarias y horas complementarias.

2.1.4. Flexibilidad horaria, turnicidad, nocturnidad, trabajo en sábado, domingo y festivo.

2.1.5. Bonus u objetivos de empresa.

2.1.6. Plus de productividad.

2.2. Sí pueden justificar diferencias entre trabajadores *(relativos a condiciones personales del trabajador – art. 26.3 ET)*, pero éstas deben ser objeto de estudio pormenorizado. Ejemplos:

2.2.1. Estudios.

2.2.2. Titulación.

2.2.3. Idiomas.

2.2.4. Plus voluntario.

2.2.5. Bonus u objetivos individuales.

2.2.6. Incentivo.

2.2.7. Productividad.

2.2.8. Polivalencia o movilidad funcional.

2.2.9. Especial responsabilidad (plus de mando o experiencia).

2.2.10. Peligrosidad, penosidad y toxicidad.

2.2.11. Discapacidad.

2.2.12. Disponibilidad y especial dedicación.

2.2.13. Pacto de plena dedicación.

2.2.14. Pacto de no competencia extracontractual.

2.2.15. Pacto de permanencia.

2.2.16. Residencia (Ceuta, Melilla e islas).

2.3. Complementos extrasalariales. No debería haber diferencia entre trabajadores:

2.3.1. Quebranto de moneda.

2.3.2. Adquisición de prendas de trabajo.

2.3.3. Gastos de locomoción.

2.3.4. Plus de distancia y de transporte.

2.3.5. Dietas.

2.3.6. Mejoras voluntarias de Seguridad Social.

2.3.7. Indemnización por traslado, suspensión o extinción del contrato de trabajo.

2.3.8. Propinas.

2.3.9. Cesta de Navidad.

2.3.10. Bolsa de vacaciones.

2.4. Salario en especie. No debe haber, salvo que atienda a una condición personal del trabajador:

2.4.1. Vivienda.

2.4.2. Vehículo.

2.4.3. Manutención y hospedaje.

2.4.4. Seguro médico.

2.4.5. Seguro de vida e invalidez.

2.4.6. Ayuda escolar.

2.4.7. Suministros.

II. EXCLUSIONES DEL REGISTRO DE SALARIO.

Art. 26.2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados

como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

III. RESULTADO DEL REGISTRO DE SALARIO.

El artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, prohíbe la discriminación salarial por razón de sexo (en consonancia con el artículo 14 de la Constitución, que prohíbe cualquier tipo de discriminación).

En caso que el registro salarial arroje la existencia de discriminación por razón de sexo, ésta deberá ser solventada de forma inmediata, por cuanto los trabajadores afectados, cualquiera que sea el sexo discriminado, pueden solicitar la equiparación salarial y el abono de las diferencias pasadas, así como una indemnización adicional por discriminación. Asimismo, este comportamiento puede ser calificado como infracción administrativa muy grave (artículo 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social); la sanción prevista oscila desde 6.251 euros a 187.515 euros.

En las empresas con plantilla igual o superior a cincuenta trabajadores, para el caso que *"el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más",* el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores exige que la empresa, en el mismo registro salarial, recoja la justificación de dicha diferencia, y que la misma no está relacionada con el sexo de los trabajadores afectados. Por justificación se ha de entender que se han de exponer los argumentos que motivan dicha diferencia, los cuales se han de acompañar de las pruebas (normalmente se tratará de documentos) que acrediten los motivos expuestos.

IV. REGULACIÓN LEGAL.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 26. Del salario. Estatuto de los Trabajadores.

1. Se considerará salario la *totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo*.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las *condiciones personales*

del trabajador, *al trabajo realizado* o a la *situación y resultados de la empresa*, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. Estatuto de los Trabajadores.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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 desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Gálvez Consultores – 03/06/2019