



# MEDIDAS PARA LA IGUALDAD

## REGISTRO SALARIAL

# ÍNDICE

DATOS IDENTIFICATIVOS

REGISTRO DE VERSIONES

GLOSARIO

1. NORMATIVA APLICABLE Y OBJETIVO DEL REGISTRO SALARIAL
2. ELABORACIÓN DEL REGISTRO SALARIAL
  - 2.1 VALORES MEDIOS DE LOS SALARIOS, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES
  - 2.2 DISTRIBUCIÓN POR GRUPO, CATEGORÍA O PUESTO DE IGUAL VALOR
  - 2.3 TRABAJO DE IGUAL VALOR
3. BRECHA SALARIAL
  - 3.1 CÁLCULO DE LA BRECHA SALARIAL
  - 3.2 DETECCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES
  - 3.3 ACTUACIONES PARA ELIMINAR LAS POSIBLES BRECHAS SALARIALES
4. VIGENCIA Y MODIFICACIÓN DEL REGISTRO SALARIAL
  - 4.1 VIGENCIA
  - 4.2 MODIFICACIÓN
    - 4.2.1 Alteración sustancial de los elementos del Registro Salarial
    - 4.2.2 Alteración sustancial del sistema de remuneración y cuantía salarial
    - 4.2.3 Proceso de modificación
5. SANCIONES POR NO DISPONER DEL REGISTRO SALARIAL
6. ACCESO AL REGISTRO SALARIAL DE LA ORGANIZACIÓN
  - 6.1 ANEXO MODELO SOLICITUD DE ACCESO DEL REGISTRO SALARIAL

## DATOS IDENTIFICATIVOS

Razón social	CIF	Dirección fiscal
ATLETICO CENTRO HOSPITALENSE	V59404467	PASAJE MILANS S/N

## REGISTRO DE VERSIONES

Razón Social	CIF	Versión
ATLETICO CENTRO HOSPITALENSE	V59404467	1
Acrónimo	Fecha de creación	
DESCRIPCIÓN		
Pautas para la elaboración del Registro Salarial.		
OBSERVACIONES		

## GLOSARIO

**Brecha salarial.** Diferencia entre el salario bruto anual medio de trabajadores y trabajadoras.

**Conciliación de la vida personal y laboral.** Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.

**Datos segregados por sexo.** Conjunto de datos e informaciones estadísticas desglosadas por sexo, lo cual permite hacer un análisis comparativo entre mujeres y hombres para detectar las diferencias de género y las posibles discriminaciones.

**Discriminación en razón de sexo.** Limitación o anulación del reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en cualquier ámbito a causa del sexo de una persona.

**Discriminación directa.** Situación en que se encuentra una persona con que es, ha estado o puede ser tratada, en razón de sexo o de circunstancias directamente relacionadas con su condición biológica, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga. No son medidas discriminatorias en razón de sexo las que, aunque planteen un tratamiento diferente para hombres y mujeres, tienen una justificación objetiva y razonable, como las que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial por motivos biológicos o en la promoción de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico o en el de cuidado de personas.

**Discriminación indirecta.** Situación discriminatoria creada por una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica pretendidamente neutros que pueden causar un perjuicio mayor a las personas de uno de los sexos, excepto si resultan adecuados y necesarios y se pueden justificar con criterios objetivos que no tengan ninguna relación con cuestiones de género.

**División sexual del trabajo.** Reparto social de tareas en función del sexo según el cual históricamente se asigna a las mujeres el trabajo reproductivo y a los hombres el trabajo productivo.

**Género.** Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y de comportamiento a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

**Igualdad de hecho o igualdad real.** Igualdad efectiva que cambia las costumbres y las estructuras de desigualdad existentes entre mujeres y hombres.

**Igualdad de género.** Condición de hombres y mujeres de ser iguales con respecto a las posibilidades de desarrollo personal y de toma de decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales, por lo cual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

**Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

**Indicador de género.** Medida, número, hecho, opinión o percepción que muestra la situación específica de las mujeres y de los hombres, así como los cambios que se producen en los dos grupos a través del tiempo. El indicador de género es una representación de un fenómeno determinado que muestra total o parcialmente una realidad y que tiene la función de hacer visibles los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo.

**Perspectiva de género.** Tener en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera,

en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y también permite encontrar líneas de reflexión y de actuación para erradicar las desigualdades.

**Segregación horizontal en la ocupación.** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena parte, una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.

**Segregación vertical en la ocupación** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

**Sexo.** Conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen a los individuos de una especie en machos y hembras.

## 1. NORMATIVA APLICABLE Y OBJETIVO DEL REGISTRO SALARIAL

El compromiso y la sensibilidad con la igualdad entre mujeres y hombres están muy presentes en los debates de nuestra sociedad. No obstante, las desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito laboral son sistémicas y persistentes y se reflejan de distintas formas, entre ellas, la discriminación salarial y las diferencias salariales.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es el indicador de la desigualdad de género en el mundo del trabajo que muestra la diferencia existente entre los salarios percibidos por los hombres y las mujeres. Así pues, la reducción de la brecha salarial es un elemento fundamental para que la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral sea real y efectiva y así acabar con la discriminación salarial por razón de género.

La discriminación salarial por razón de género se refiere al hecho que una mujer perciba una retribución menor que la de un hombre cuando realiza un trabajo de igual valor o equiparable al de este último, es decir, existe discriminación cuando dos personas realizan trabajos iguales o de igual valor y perciben una retribución distinta.

Visto lo anterior, es indiscutible la obligación de los poderes públicos de garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor entre mujeres y hombres. Tanto el Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo de 1951 como la Directiva 75/117//CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, configuraron la igualdad retributiva por trabajos de igual valor de forma expresa y la constituyeron como un elemento esencial del principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Asimismo, en el marco normativo de la Unión Europea el principio de igualdad retributiva también se hace patente en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea donde se proclama la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación como valores fundamentales de la Unión y de todos sus países miembros; y en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea que recoge el principio de igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o trabajo de igual valor.

Del mismo modo, la Constitución Española, en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, raza, religión u otras condiciones o circunstancias personales o sociales y, a su vez, en el artículo 35 de la misma reconoce el derecho al trabajo a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

En desarrollo de los derechos anteriores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 5 recoge que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres deberá garantizarse, entre otras, en las condiciones retributivas.

De igual forma, para dar contenido al principio de igualdad retributiva el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores que en su artículo 1 obliga al empresario a pagar, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución sin que pueda producirse ninguna discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la retribución. Asimismo, en la nueva redacción del artículo 28 se añade, en su artículo segundo, la obligación del empresario de llevar un registro salarial.

Del mismo modo, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 3 establece que el principio de transparencia retributiva se aplicará, entre otros, a través del registro salarial y en su artículo 5 establece las normas generales sobre el registro retributivo.

En resumen, en la actualidad, todas las organizaciones que dispongan de personas trabajadoras, independientemente de su tamaño y del sector en el que operen, deben disponer de un registro salarial de todos los miembros de su plantilla, incluidos el personal directivo y los altos cargos.



El registro salarial debe recoger los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y por grupo profesional o por cualquier otro sistema de clasificación aplicable como puede ser la categoría profesional, nivel o el puesto de trabajo.

## 2. ELABORACIÓN DEL REGISTRO SALARIAL

EL contenido del registro salarial viene detallado tanto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores como en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020. Ambos artículos establecen que el registro salarial deberá incluir: los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo iguales o de igual valor o cualquier otros sistema de clasificación aplicable.

### 2.1 VALORES MEDIOS DE LOS SALARIOS, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Los **valores medios de los salarios**: salario base (retribución fijada por unidad de tiempo o de obra).

Para establecer el valor medio de los salarios es fundamental escoger la unidad de referencia temporal más adecuada entre el salario anual, el salario mensual, el salario diario y el salario hora de trabajo. Eso es importante ya que, por ejemplo, es frecuente que exista un importante número de personas trabajadoras que tengan contrato a tiempo parcial, por lo tanto, si escogemos el salario anual o mensual puede parecer que exista desigualdad en los salarios. Sin embargo, si se escoge el salario hora de trabajo, como no tiene en cuenta las reducciones de jornada ni el trabajo a tiempo parcial, tal posible desigualdad no se reflejará en el registro.

En resumen, la organización tiene libertad para establecer el salario medio que más considere conveniente para su registro de salarios.

- Los **valores medios de los complementos salariales**: retribución fijada en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado a la situación y resultados de la empresa. Ejemplos: complementos por antigüedad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, productividad, nocturnidad, turnicidad, disponibilidad, polivalencia, por lugar de residencia, etc.)
- Los **valores medios de las percepciones extrasalariales**: percepciones en concepto 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. Ejemplos: gastos de desplazamiento, dietas, ropa de trabajo, uso de vehículo o teléfono móvil, etc.

### 2.2 DISTRIBUCIÓN POR GRUPO, CATEGORÍA O PUESTO DE IGUAL VALOR.

Los valores medios además de desagregarse por sexo deben distribuirse o agruparse por grupo, categoría o puesto de igual valor ya que obviamente, no es lo mismo comparar los sueldos de las personas trabajadoras no cualificadas con los de los altos cargos de la organización, por lo tanto la agrupación tiene que tener cierta objetividad.

En este sentido, la normativa es bastante abierta y permite agruparlos de diferentes formas posibles:

- Por **grupo profesional** según lo que establezca el Convenio Colectivo aplicable a la organización.

En relación con este primer criterio de agrupación, el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores dispone que el sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras se establecerá mediante grupos profesionales y que la definición de los mismos se ajuste a criterios que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadre y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

- Por **categoría profesional** relacionada con el grupo de cotización.
- Por **puestos de trabajo de igual valor**
- Por cualquier **otro sistema de clasificación aplicable** (nivel, puesto, etc.)

Por lo tanto, la organización debería escoger la variables que se ajuste mejor a la realidad de la organización y evidencia la comparativa de trabajos de igual valor.

## 2.3 TRABAJO DE IGUAL VALOR

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1 dispone:

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.

El artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020 añade:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

En resumen, el concepto de **trabajo de igual valor** es subjetivo, y deberá analizarse de manera concreta en cada organización. Teniendo en cuenta la normativa anterior, podemos establecer que un trabajo tendrá igual valor cuando simultáneamente sean equivalentes estos tres factores:

- Las tareas o funciones que realiza la persona trabajadora.
- Las condiciones educativas necesarias para realizar las funciones o tareas.
- Las condiciones profesionales o de formación necesarias para realizar las tareas o funciones.
- Las condiciones laborales en que dichas tareas y funciones se desempeñan.

### 3. BRECHA SALARIAL

La brecha salarial es el indicador que mide la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. La brecha salarial de género se calcula a partir de la retribución total anual, es decir, a la suma de todos los ingresos recibidos por la persona trabajadora por parte de la empresa.

#### 3.1 CÁLCULO DE LA BRECHA SALARIAL

Según la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) la brecha salarial es la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

Así pues la brecha salarial se calcula de la forma siguiente:

$$\frac{(\text{Media retribución total anual hombres} - \text{Media retribución total mujeres})}{\text{Media retribución total anual hombres}} \times 100$$

El resultado, expresado en porcentaje, se interpretará de la siguiente forma:

- Si el resultado es **superior** a 0% significa que las mujeres cobran X% menos que los hombres.
- Si el resultado es **igual** a 0% significa que hombres y mujeres cobran igual.
- Si el resultado es **inferior** a 0% significa que las mujeres cobran X% más que los hombres.

#### 3.2 DETECCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Si la diferencia existente entre los sexos es menor al 25% se entenderá como adecuada. De lo contrario, la persona que realiza el registro salarial deberá averiguar las causas de dichas diferencias.

Una variación de más del 25% entre los salarios de mujeres y hombres, de la misma categoría profesional, deberá justificarse cuando se trate de empresas de más de 50 trabajadores.

#### 3.3 ACTUACIONES PARA ELIMINAR LAS POSIBLES BRECHAS SALARIALES

A continuación se introduce un ejemplo de actuaciones con el fin de eliminar posibles brechas salariales:

Las múltiples formas o conjunto de acciones, que debemos adaptar a cada organización, han de integrarse. A modo de ejemplo por campos podemos implementar acciones como:

##### Proceso de selección y contratación

Aplicar políticas no sexistas en todos los procesos de la selección de personal.

##### Clasificación profesional.

Aplicación de un sistema de clasificación profesional sin diferencias de género.

##### Formación

Introducir en la política de empresa la formación profesional de trabajadoras y trabajadores atendiendo a las necesidades de conciliación y promoción fomentando la misma en las categorías o grupos donde suponga una futura progresión o carrera profesional.

### Promoción profesional

Sistema de promoción profesional con criterios técnicos y objetivos basados en méritos que no sean excluyentes por sexo.

### Condiciones de trabajo

Auditoría salarial entre mujeres y hombres, estableciendo medidas como trabajo por turnos, jornadas adaptadas a necesidades personales o familiares, flexibilización horaria, etc.

### Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y la ausencia de penalizaciones de ningún tipo por su utilización.

### Infrarrepresentación femenina.

Establecer medidas contra la infrarrepresentación femenina en puestos de mayor remuneración, responsabilidad o técnicos.

### Retribuciones

Auditoría salarial entre mujeres y hombres e implantar medidas que garanticen el principio de mismo trabajo, misma remuneración.

## 4. VIGENCIA Y MODIFICACIÓN DEL REGISTRO SALARIAL

### 4.1 VIGENCIA

El registro salarial tendrá como referencia temporal el año natural.

En concreto el artículo 5.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que: El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

### 4.2 MODIFICACIÓN

Asimismo, el objeto del mismo es garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y actualizada así como un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas.

Por lo tanto, en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integren el registro, éste deberá ser actualizado para seguir cumpliendo con su finalidad.

#### 4.2.1 Alteración sustancial de los elementos del Registro salarial.

El régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo está regulado en el artículo. 41 del Estatuto de los Trabajadores, que exige, en todo caso, la presencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificativas de la modificación sustancial. En principio, es susceptible de ser modificada sustancialmente, o de manera intensa, cualquier condición laboral. La aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores exige que el cambio sea sustancial.

Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas las previstas en la lista del apartado 2 del artículo. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, si la modificación no es esencial, desde un punto de vista cuantitativo o cualitativo, no adquiere dicha característica, y la empresa podrá realizarla sin necesidad de someterse a los requisitos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por encontrarse dentro del cuadro de las facultades ordinarias de dirección y gestión del empresario.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional de la persona trabajadora

Es necesario diferenciar entre modificaciones individuales y colectivas.

Modificaciones colectivas:

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

#### Modificaciones individuales:

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido de 90 días, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

Para determinar la necesidad de modificar el registro salarial antes del periodo natural de un año deberemos analizar si han habido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, bien sean de carácter individual o colectivo, en concreto en lo que se refiere al sistema de remuneración y cuantía salarial.

#### **4.2.2 Alteración sustancial del sistema de remuneración y cuantía salarial**

El sistema de remuneración y cuantía salarial, se refiere en exclusiva a la estructura salarial y a la forma de cálculo de complementos salariales, únicos aspectos respecto de los que cabe la modificación sustancial, y se considerará que existe modificación cuando se vea afectado el importe que la persona trabajadora venía percibiendo, el alcance de los complementos y/o la naturaleza de los mismos.

- **Sí se considera que la modificación es sustancial** por ejemplo cuando se reduce el salario, cuando se reducen de manera unilateral las comisiones, la redistribución de las cantidades entre salario base y un plus, por ejemplo el de antigüedad, etc.
- **No tiene carácter sustancial** los cambios de denominación de los pluses, siempre que ello no vaya acompañado de un cambio de la naturaleza del mismo, la unificación de pluses, el prorrateo de las pagas extraordinarias, siempre que no esté prohibido en el convenio colectivo que resulte aplicable al caso concreto.

Para aquellos casos que no hayan modificaciones en la estructura retributiva de la empresa sustanciales se aconseja actualizar el registro salarial anualmente.

#### **4.2.3 Proceso de Modificación**

En caso de necesidad de modificación del registro salarial, se debe consultar a la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de al menos diez días.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La modificación deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y posibles soluciones o alternativas para minimizar el perjuicio a los trabajadores y trabajadoras. La consulta se llevará a cabo mediante una única comisión negociadora, integrada por un máximo de 13 miembros.

La dirección de la organización deberá comunicar a los trabajadores, la intención de realizar una modificación sustancial para la creación de la comisión que deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.

## 5. SANCIONES POR NO DISPONER DEL REGISTRO SALARIAL

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) prevé sanciones por no disponer del registro salarial. Se considera infracción grave: "no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación".

No cumplir con esta normativa y no llevar el registro salarial de la empresa se considera una infracción grave de la LISOS y que conlleva sanciones que van de los 625 euros a los 6.250 euros.

Además la información retributiva o su ausencia "podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas" según lo incluido en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluyendo la aplicación de las sanciones que si concurriera discriminación. Según esta norma la discriminación salarial sería considerada una falta "muy grave" en materia de relaciones laborales, lo que está sancionado con multas que van desde los 6.251 euros a los 187.515 euros.

La norma recoge también que la justicia podrá abrir un procedimiento de oficio contra la empresa infractora cuando las actas de infracción o las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constaten una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador o trabajadora, para poder determinar la indemnización correspondiente.

Además la Inspección de Trabajo, a través de visita al centro de trabajo, citaciones, entrevistas y análisis de documentación, puede constatar la existencia de diferencias salariales no justificadas entre hombres y mujeres. En este caso, puede requerir a la empresa que cumpla la normativa o bien iniciar un procedimiento sancionador contra la empresa por este motivo. No puede restituir la situación al momento anterior a la vulneración de derechos, lo que correspondería a la vía judicial. En caso de que se constate un incumplimiento empresarial, las conductas por discriminación están tipificadas como infracciones administrativas muy graves, con sanciones que pueden oscilar entre los 6.251 y 187.515 euros, además de sanciones accesorias.

Es importante tener en cuenta que los hechos que constata la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus actuaciones tienen presunción de certeza y se pueden utilizar en la vía judicial. La identidad de las personas denunciantes ante la Inspección de Trabajo no debe trascender. En caso de que, por las circunstancias que se han de investigar, sea difícil mantener el anonimato por parte de los funcionarios o funcionarias actuantes, el denunciante será informada previamente al inicio de las actuaciones y sólo si da su consentimiento llegará a trascender la identidad

## 6. ACCESO AL REGISTRO SALARIAL DE LA ORGANIZACIÓN

La normativa establece que todas las personas trabajadoras de la organización tienen derecho a acceder al registro salarial de la organización.

El objetivo del registro no es poder conocer si alguien de la empresa cobra más o menos que otro, sino si existe una desigualdad de salarios entre hombres y mujeres.

La forma en la que una persona trabajadora puede acceder al registro salarial de la organización, dependerá de si existe o no representación legal de las personas trabajadoras en la organización:

### Cuando SÍ existe representación legal de las personas trabajadora.

- Las personas trabajadoras tendrán acceso al registro salarial a través de sus representantes legales.
- Los representantes legales de los trabajadores tendrán acceso al contenido íntegro del registro salarial.
- Este registro debe entregarse a los representantes legales de los trabajadores y es a través de ellos como las personas trabajadoras pueden conocerlo.

### Cuando NO existe representación legal de las personas trabajadora.

- Las personas trabajadoras no tendrán acceso al contenido íntegro del registro salarial.
- Las personas trabajadoras tendrán acceso a las diferencias porcentuales existentes en la categoría, grupo, nivel o puesto.
- En último caso, ante una negativa por parte de la empresa a dar la información porcentual del registro salarial se podrá recurrir a solicitarlo a través del juzgado de lo social.





CONVERSIA