

Su empresa está obligada a llevar un Registro de valores medios salariales

Desde el pasado 8 de marzo de 2019, todas las empresas deben llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de igual valor.

Como ya le hemos venido informando, el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, ha incluido importantes novedades laborales que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo nuevas obligaciones para los empresarios.

En concreto, se ha introducido una nueva obligación para las empresas: **el registro de valores medios salariales**, que entró en vigor el pasado **8 de marzo de 2019**, que tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y en concreto, persigue visibilizar las situaciones de posible discriminación salarial.

Un concepto clave: trabajos de igual valor

El Real Decreto-ley 6/2019 ha modificado el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (que en su redacción anterior al 8 de marzo de 2019 establecía que el empresario estaba 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), para introducir **el concepto de "trabajo de igual valor"**.

A la hora de establecer posibles incumplimientos y la existencia de una posible brecha, hay un concepto que en esta normativa se vuelve esencial: el del trabajo de igual valor. Porque, ¿qué es exactamente el trabajo de igual valor? ¿Cómo medimos un factor clave a la hora de decidir si una diferencia salarial es justificable o no? La normativa establece algunos criterios:

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, sean equivalentes. En estos casos, el empresario está obligado a pagar la misma retribución a los trabajadores.

Registro de valores medios salariales

En cualquier caso, partiendo de estos factores, el empresario está obligado a llevar un registro con los

valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de igual valor.

Los empleados tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Hay que justificarlo

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% 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.

Por ello, es importante que las empresas analicen estos datos, y posean un sistema de valoración de puestos que permita clasificarlos en niveles organizativos y un modelo retributivo objetivo y homogéneo.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,