

Registro salarial

Guía para elaborar el registro salarial y calcular la brecha salarial



Dirección General de Igualdad
Calle Sepúlveda, 148-150 08011
Barcelona

Teléfono: 932 285 757

1.ª edición: febrero 2020

Coordinación de la edición: Área de Igualdad de
Oportunidades

Elaboración de los contenidos: Mar Gaya
Quiñonero

Índice

1. Introducción	1
2. El registro salarial	3
3. La brecha salarial	6
4. Marco normativo	8
Glosario de términos	10
Material de referencia y fuentes utilizadas	12

1.Introducción

Nunca antes la sensibilidad y el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, así como en la sociedad, han estado tan presentes en los debates públicos.

Sin embargo, es evidente que la desigualdad que sufren las mujeres en el mercado laboral es sistémica y persistente, y toma diferentes formas: acoso sexual y por razón de sexo, falta de oportunidades de acceso al trabajo, dificultades para el desarrollo profesional y, evidentemente, diferencias salariales.

La brecha salarial de género se utiliza ampliamente como un indicador de la desigualdad de género en el mundo del trabajo y también, con frecuencia, para supervisar el progreso hacia la igualdad de género. Forma parte de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), concretamente del objetivo 8, “Trabajo decente y crecimiento económico”. En particular, el punto 8.5 establece como objetivo “la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”, hito que se tendría que haber conseguido el año 2030. Por esta razón, uno de los indicadores importantes de progreso es “el ingreso medio por hora de empleados y empleadas”.¹ Evidentemente, tampoco podemos obviar el objetivo 5, “Igualdad de género”; en el caso de Cataluña, uno de los principales retos en relación con este ODS es “reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres abordando todas sus múltiples causas”.²

Así, la reducción de la brecha salarial (diferencia salarial entre mujeres y hombres) tiene que ser uno de los principales retos de las empresas y organizaciones y es absolutamente imprescindible que se alcance para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva y real.

Con el fin de avanzar en este objetivo, en marzo de 2019 se publicó 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 la ocupación**, con el objetivo de aportar a la sociedad un marco jurídico que permita hacer un paso más hacia la plena igualdad.

Este Real decreto ley contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de manera directa en la igualdad entre mujeres y hombres. Concretamente, y con respecto a la igualdad retributiva, esta norma modifica el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, con la redacción siguiente:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración en razón de sexo.

1. 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 cuál sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación en razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

¹Fuente. “Informe mundial sobre salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género”.

² http://cads.gencat.cat/ca/Agenda_2030/informe-cads-agenda-2030/ods-5

Un trabajo tiene un valor igual a otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su cumplimiento y las condiciones laborales en que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores promedio 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 un valor igual.

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 la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, a partir del conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario tiene que incluir en el registro salarial una justificación del hecho de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

El registro salarial ofrece a empresas y organizaciones un recurso útil, práctico y fácil de utilizar que permite dar cumplimiento al precitado Real decreto ley y, al mismo tiempo, avanzar hacia un modelo de trabajo libre de discriminaciones, directos o indirectos, por razón de sexo.

2. El registro salarial

Qué es el registro salarial

El **registro salarial es un registro cuantitativo, no nominativo**, que tiene que recoger los valores promedio de los salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Tiene que contener:

1. Valores promedio de retribución
2. Valores promedio de complementos salariales
3. Valores promedio de percepciones extrasalariales

A partir de esta información, el registro **tiene que incluir** también los cálculos de las retribuciones medias de mujeres y hombres, es decir, con datos segregados por sexo, contando con el elemento comparativo por categoría profesional, grupo profesional o puesto de trabajo. Esta obligación es para todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras de su plantilla o porcentaje de mujeres y hombres que la componen.

En el caso de empresas y organizaciones con al menos 50 personas en plantilla, hay que calcular la brecha salarial entre mujeres y hombres. Si la diferencia porcentual de retribución de mujeres y hombres supera el 25%, hay que justificar el motivo o motivos.

Por qué un registro salarial

El objetivo final de este registro salarial tiene que ser reducir las diferencias de género en la retribución, incorporando sistemas para compartir, de manera transparente, el estado de la cuestión a las empresas y organizaciones.

El registro salarial es una oportunidad para impulsar un debate interno en las empresas y organizaciones sobre las razones que originan las brechas salariales entre mujeres y hombres y promover iniciativas para reducirla.

Sobre los conceptos retributivos

Como se ha explicado, el Real decreto ley 6/2019 señala que el contenido del registro salarial **tiene que incluir** los valores siguientes:

1. Valores promedio de retribución
2. Valores promedio de complementos salariales
3. Valores promedio de percepciones extrasalariales

Sin embargo, y evidentemente dando cumplimiento al precitado Real decreto ley, se aconseja un análisis más detallado que facilitará, en caso de que la brecha sea positiva, el estudio de las causas.

Los conceptos que se aconseja analizar son los siguientes:

- **Salario base anual.** Es la parte fundamental y fija del salario. Se define como el mínimo de retribución acordado en los convenios colectivos y calculado generalmente en euros/mes, euros/día o euros/hora.
- **Complementos salariales anuales.** Los complementos salariales se definen como el conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas que la empresa abona habitualmente. Pueden ser de varios tipos y no suelen tener una terminología uniforme, por lo cual pueden denominarse pluses, bonificaciones, complementos o premios. Son ejemplos de complementos salariales: los complementos personales (que valoran la antigüedad o vinculación continuada de la persona trabajadora en la empresa), la calificación individual mediante la titulación académica o profesional, y los complementos relacionados con el puesto de trabajo (que se concretan en las circunstancias específicas en que se desarrolla el trabajo). Existen también los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penuria o toxicidad. Otros pluses son los complementos por cantidad de trabajo, que remuneran la asistencia y la puntualidad, y los incentivos de productividad, que gratifican el rendimiento laboral por encima de unos mínimos.
- **Las percepciones extrasalariales anuales.** Son cantidades percibidas que no tienen la consideración de salario ni carácter remunerativo del trabajo sino asistencial, indemnizatorio o compensatorio. Es decir, no se remunera el trabajo, sino que se compensan los gastos causados por el trabajo. Son ejemplos las indemnizaciones o suplementos por gastos ocasionados con motivo de la actividad laboral, como dietas, desplazamiento y uso de vehículos.
- **Retribución anual por horas extraordinarias.** Son las cantidades percibidas por las horas que se realizan por encima de la duración máxima de una jornada ordinaria de trabajo.
- **Retribución anual por horas complementarias.** Hacen referencia a las cantidades percibidas por las horas que realiza la persona trabajadora, con un contrato a tiempo parcial, y que están por encima de las horas estipuladas en el contrato.

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.

3. La brecha salarial

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un indicador que mide la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Se puede calcular utilizando varios datos de ingresos. Según cuáles utilizamos, podremos hacer una lectura u otra del resultado. El Real decreto ley 6/2019 hace referencia a este dato cuando en el artículo 2.Set.3 establece:

“Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, a partir del conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario tiene que incluir en el registro salarial una justificación del hecho de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

Así pues, el registro salarial tiene que incluir necesariamente este dato y su justificación en caso de que la diferencia sea superior al 25%.

3.1. Como medir la brecha salarial entre mujeres y hombres a partir de retribuciones totales anuales³

Se recoge el salario bruto total del año de referencia. Esta ganancia anual bruta es la utilizada para la comparación salarial según las diferentes características de las personas trabajadoras.

La brecha salarial de género a partir de la retribución total anual. Se refiere a la diferencia salarial entre mujeres y hombres en un punto específico en el tiempo y se calcula generalmente como el margen por el cual el salario de las mujeres está por debajo del de los hombres. Si el salario de las mujeres es el 75% del de los hombres, por ejemplo, se dice que la brecha salarial de género es del 25%. En este contexto, los términos “retribución de las mujeres” y “retribución de los hombres” hacen referencia al sumatorio de toda la gama de los ingresos recibidos por las mujeres y los hombres que son clasificados como personas asalariadas.

Se calcula con la fórmula siguiente:

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

³ Los conceptos y la forma de medir la brecha salarial pueden estar sometidos a cambios a partir del desarrollo reglamentario de las auditorías salariales.

El resultado, expresado en porcentaje, se interpreta de la manera siguiente:

- > 0 %. Las mujeres cobran X% menos que los hombres.
- = 0 %. Mujeres y hombres cobran igual.
- < 0 %. Las mujeres cobran X% más que los hombres.

3.2. Trabajo de igual valor

El principio de igualdad retributiva pivota sobre el concepto de “trabajo de igual valor”.

El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores, a raíz de la reforma introducida por el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, 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 cuál 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”.

Sin que sea un objetivo directo del registro salarial, hace falta tener en cuenta que el artículo 22.3 del Estatuto de los trabajadores exige que la definición de los grupos profesionales se ajuste a criterios y sistemas 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.

En el caso del registro, se realizará un análisis comparativo entre mujeres y hombres a partir de las variables “categoría profesional”, “grupo profesional” o “puesto de trabajo”, con la variable que se ajuste mejor a la realidad de la organización y evidencie la comparativa de trabajos de igual valor.

4. Marco normativo⁴

Organización Internacional del Trabajo

Convenio nº 100 sobre la igualdad de remuneración, 1951. Fija un concepto de remuneración en sentido amplio que “comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directamente o indirectamente, al trabajador, en concepto del trabajo de este último” (artículo 1.a). Según el convenio, la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (artículo 1.b).

Unión Europea

Tratado de la Unión Europea (artículos 2 y 3.3). Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, 2010 (artículo 157). El principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o trabajo de igual valor se fija como una obligación de todos los estados miembros de la Unión Europea.

Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, 2000 (artículo 23). Reconoce de manera específica que el derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres se tiene que respetar en el trabajo y la retribución con carácter vinculante para las instituciones europeas y los estados miembros cuando aplican el derecho europeo.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y empleo. Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/EU).

Estado español

Constitución española de 1978 (artículos 14 y 35). Junto con la proclamación del derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación, se reconoce el derecho fundamental al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares, sin que en ningún caso se pueda hacer discriminación en razón de sexo.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 5: obliga a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público y privado, extendiéndola al acceso, la formación profesional, la promoción profesional y las condiciones laborales, e incluyendo específicamente las condiciones retributivas. Artículo 28: precisa la obligación del empresario de pagar, por la

⁴ Fuente: “Guía para la aplicación de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres”. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo.

prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha de manera directa o indirecta y sea cuál sea la naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación en razón de sexo jefe de los elementos o condiciones de aquella.

Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

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. Este Real decreto ley contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de manera directa en la igualdad entre mujeres y hombres. Concretamente, y con respecto a la igualdad retributiva, esta norma modifica el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores.

Cataluña

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 32: Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral (punto 2).

“Para promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, los poderes públicos tienen que llevar a cabo las actuaciones específicas siguientes:

c) Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva de mujeres y hombres y promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas empresariales con impacto en la retribución del personal, y establecer mecanismos para que las empresas tengan que adoptar medidas para diagnosticar y eliminar la brecha salarial y para fijar retribuciones y complementos de una manera transparente y con perspectiva de género.

g) Elaborar, en el seno de la Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales, recomendaciones para que los convenios colectivos prevean un sistema de valoración de puestos de trabajo y grupos profesionales que evalúe las funciones y las responsabilidades sobre la base de criterios neutros y comunes entre trabajadores de ambos sexos y tenga en cuenta la perspectiva de género.”

Glosario de términos

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.

Material de referencia y fuentes utilizadas

- Comunicación de la Comisión en el Parlamento Europeo, en el Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Encuesta anual de estructura salarial. INE
- "Gender pay gap reporting: an introduction". CIPD.
- "Guía para la aplicación de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres". Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo.
- "Igualdad salarial: Guía introductoria". Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.
- "Informe mundial sobre salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género".

