

DEBERES DEL EMPRESARIO

NUEVA OBLIGACIÓN: REGISTRO DE SALARIOS

IGUALDAD.- Aparte de incorporar nuevos derechos para los trabajadores (como el aumento de la suspensión por paternidad o el disfrute de la lactancia para ambos progenitores), recientemente se han instaurado otras medidas para garantizar al igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Una de dichas medidas, cuyo objetivo es conseguir una igualdad en las remuneraciones y evitar la discriminación por razón de sexo, obliga a las empresas a implantar un registro con el salario medio abonado a la plantilla.

REGISTRO SALARIAL.-

.**SIN DISCRIMINACIÓN.-** Si la empresa cuenta con dos trabajadores de distinto sexo que realizan un trabajo de igual valor (esto ocurre si las funciones o tareas, el nivel formativo y las condiciones laborales son equivalentes), debe pagar la misma retribución a ambos. A esos efectos, no puede haber discriminación por razón de sexo. Para fortalecer dicha igualdad en materia de retribuciones, la ley obliga al empresario, con independencia del tamaño de su empresa) a llevar un registro con los valores medios de los salarios abonados a su plantilla. En concreto:

. En dicho registro debe incluir la media de los salarios, de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales.

. El listado se debe desglosar por sexo y se debe distribuir por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

.**EN LA PRÁCTICA.-**Dado que la ley no establece el formato que debe tener dicho registro salarial, la empresa cumplirá si elabora un documento con el siguiente formato:

VALORES MEDIOS DE...	SALARIOS	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES
GRUPO 1			
HOMBRES	... euros	... euros	... euros
MUJERES	... euros	... euros	... euros
(...)			

.REPRESENTANTES.- Los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir cada año el listado indicado, ello implica que los trabajadores, a través de los representantes, tendrán derecho a acceder a él.

SI HAY DIFERENCIAS....-

. JUSTIFICACIÓN.- Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores y el promedio de retribuciones de los trabajadores de un sexo es superior en un 25 % o más al del otro sexo (tomando el conjunto de las percepciones), deberá incluir en el registro una justificación de dichas diferencias. A estos efectos, las diferencias no se consideran por grupos profesionales, si no en el global de la plantilla. Así, deberá explicar por qué motivos no relacionados con el sexo se producen esas diferencias.

.EJEMPLO.- SI la empresa cuenta con 12 trabajadores: diez de un determinado sexo y con una considerable antigüedad, y dos del otro sexo y acabados de incorporar; si su convenio le obliga a pagar un plus de antigüedad, posiblemente el salario de los diez trabajadores del mismo sexo sea superior en más de un 25 % al salario de los otros dos. En este caso, no habrá motivos discriminatorios si las diferencias derivan del plus de antigüedad.