

# redacción médica

## Opinión

### El registro salarial obligatorio y los planes de igualdad en sanidad



RICARDO DE LORENZO, PRESIDENTE DEL BUFETE DE LORENZO ABOGADOS  
DOM 08 DICIEMBRE DE 2019. 18.35H  
POR LEY

El pasado 8 de Marzo, y coincidiendo con el [Día Internacional de la Mujer Trabajadora](#), el Gobierno aprobó el **Real Decreto ley 6/2019**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Entre las obligaciones empresariales que estableció esta norma destacan la **creación de un registro salarial** o la obligación de elaboración de planes de igualdad para, entre otras, las empresas sanitarias, tanto tecnológicas, como industria o sanidad privada y los hospitales o centros sanitarios de más de 50 trabajadores tendrán que desarrollar un **plan de igualdad** y publicar las tablas salariales de todos sus empleados.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, muy conocido por la ampliación del permiso de paternidad (ahora suspensión del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica) o por sus medidas en torno a la **conciliación de la vida laboral y familiar**, estableció también importantes obligaciones empresariales dirigidas a corregir las desigualdades salariales existentes en el mercado laboral, como por ejemplo: crear un registro salarial o la ampliación de empresas que deben elaborar un Plan de Igualdad.

En definitiva, la obligatoriedad de llevar un registro de los sueldos medios de las plantillas desagregados por sexo, grupos y categoría profesionales, y puestos similares, para evitar la **brecha salarial**. Los trabajadores a raíz de esta norma tienen derecho a conocer esta información a través de sus comités de empresa o delegados sindicales. El real Decreto además extendió la obligación de tener planes de igualdad a las empresas de más de 50 trabajadores (hasta entonces el límite era 250) y esos planes deben incluir

necesariamente una auditoría salarial y medidas de corresponsabilidad y de prevención del acoso sexual. [Registros salariales](#) que a partir del pasado 8 de Marzo son obligatorio, en las que las empresas tendrán que anotar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y por grupo profesional, categoría, y puesto de trabajo "iguales o de igual valor". Consagrándose el derecho de acceso a esa información a través de sus comités de empresa o delegados sindicales.

A estas dos obligaciones nos vamos a referir en esta colaboración, ante la cantidad de dudas y múltiples cuestiones que se suscitan entre las cuales es importante diferenciarlas para cumplir con las dos obligaciones. El **Plan de Igualdad** va más allá de un registro salarial, recoge más contenidos, pero no por el hecho de tener un plan de igualdad ya se cumple con la obligación de tener un registro salarial; son dos obligaciones correlacionadas pero diferenciadas, ambas sancionadas en caso de su incumplimiento; pero, son infracciones que se pueden cometer de forma diferenciada porque son obligaciones distintas.

Aunque el registro salarial obligatorio no ha tenido la misma repercusión mediática que el **registro horario de jornada**, el incumplimiento de la obligación de llevar un registro salarial tiene la misma tipificación en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social, ya que ambas son consideradas como infracción grave (artículo 7.5 y 13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, liSOS).

Pero desde el 8 de marzo de 2019, las empresas y específicamente también las del ámbito de nuestra sanidad, están obligadas a llevar a cabo un **registro de los salarios medios de la plantilla** (artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, ET). Se trata de un registro cuantitativo, no nominativo, que debe recoger los valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Para entender el porqué de esta nueva obligación, hay que partir de la observación de que en materia de igualdad salarial existen dos realidades: partimos de la igualdad formal o legal, ya hace muchos años implantada, desde el **artículo 14 de la constitución** que proclama la igualdad de todos los españoles ante la Ley sin discriminación, la normativa europea (Directiva 2006/54/CE) y múltiples artículos de la normativa nacional (ejemplo, artículo 28 ET).

Tampoco encontraremos un convenio colectivo que para un mismo puesto de trabajo establezca diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Pero esa igualdad formal no es una igualdad real porque hay muchas formas indirectas de desigualdad que son mucho más difíciles de detectar, nos referimos, por ejemplo, a las diferencias en las denominaciones de categorías o descripciones de puestos de trabajo.

La cuestión no es comparar categorías o grupos profesionales sino, como establece ahora la ley, hay que **comparar trabajo de igual valor**; podemos encontrar calificaciones diferentes pero lo que realmente subyace es que realizan las mismas tareas o tienen los mismos requisitos.

La [diferencia salarial entre hombres y mujeres](#) se conoce desde hace años como brecha salarial y esta se puede calcular de diferentes maneras:

A) **BRECHA SALARIAL TOTAL.** Se calcula comparando la suma de todos los salarios de las mujeres de una empresa, dividido por el total de mujeres y la suma de todos los salarios de los hombres, divididos por el número de hombres de esta. Pero este cálculo no está ajustado a la realidad porque las mujeres en muchos casos tienen reducida su jornada o están contratadas a tiempo parcial, a diferencia de los hombres que generalmente trabajan a jornada completa y sin reducciones.

B) **BRECHA SALARIAL HORA TRABAJADA.** Es más realista porque se parte del importe salarial percibido por hora trabajada tanto de un hombre como de una mujer. Pero también debe matizarse porque puede verse afectado por ciertos complementos; normalmente los hombres tienen más antigüedad en las empresas que las mujeres o ciertas tareas que requieren un desplazamiento con su correspondiente plus de transporte que también son realizadas por el género masculino.

C) **BRECHA SALARIAL AJUSTADA.** Se calculan los salarios medios, pero aislándolos de los posibles efectos generados por las circunstancias socioeconómicas o del mismo puesto de trabajo.

En España, según datos de *Eurostat* de los que se disponen, la brecha salarial por hora está en un 14,2 por ciento y la brecha salarial total está en un 22-23 por ciento. La discriminación real, tal como Indicábamos, no la vamos a encontrar en las categorías profesionales,

sino en la definición de los puestos de trabajo. Podemos encontrar trabajos denominados de diferente manera, pero los condicionantes profesionales, funcionales, relacionados a la empresa son los mismos.

Hay que tener en cuenta que esa realidad de **discriminación salarial de la mujer** ha tenido repercusión en muchos criterios jurisprudenciales; por ejemplo, en los **contratos a tiempo parcial** se cambió el cálculo de la carencia exigida para cobrar las prestaciones por jubilación. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideró que existía discriminación porque la mayoría de los contratos a tiempo parcial se firmaban con mujeres, por lo tanto, la discriminación afectaba al género. Por este motivo, el Tribunal Constitucional en sentencia de 3 de julio de 2019 declaró inconstitucional y nulo el inciso «de jubilación y» del párrafo primero de la letra c) de la regla tercera de disposición adicional 7ª.1, de la LGSS de 1994.

Como hemos comentado, el Estatuto de los Trabajadores ya recogía el concepto de «trabajo de igual valor». ¿Qué salto cualitativo es el que da entonces el Real Decreto-ley 6/2019?. Ahora se especifica el concepto legal, aportando los parámetros para valorarlo (nuevo párrafo al artículo 28.1):

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

Como vemos, se parte del puesto de trabajo, no de la categoría o grupo profesional, donde se entendía que podía existir discriminación (categorías o grupos profesionales diferentes, pero con las mismas tareas).

Para hacer una comparación de puestos de trabajo, hay que tener en cuenta cuatro **parámetros**:

1. **La naturaleza de las tareas.** Se considera que un trabajo tiene igual valor que otro, aunque se denomine de distinta forma, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, sean similares. Hay que acudir a la naturaleza del trabajo no a la denominación del puesto.

2. **Nivel profesional o académico.** No puede haber diferencias salariales cuando los requerimientos educativos o profesionales para

los puestos de trabajo sean los mismos.

### 3. **Los factores estrictamente relacionados con el desempeño.**

Factores son todos los elementos que llevan a un elemento común. A pesar de que haya factores distintos, pero si todo lleva a un producto común, no debería haber discriminación salarial.

4. **Condiciones laborales.** Si se tienen las mismas condiciones laborales; por ejemplo, estar en el mismo turno de trabajo utilizando la misma máquina, se debería tener la misma remuneración.

En cuanto al contenido del registro salarial, el nuevo apartado 2 del artículo 28 establece la **obligación del empresario de llevar un registro salarial**. Este documento tiene que incluir tres diferentes conceptos: -Valor medio de salario, tanto sea dinerario como en especie. - Valor medio de los complementos salariales. -Valor medio de las percepciones extrasalariales (dietas o cualquier otro tipo de gasto).

Estos tres valores hay que desagregarlos por sexo para conocer el valor medio de un hombre y de una mujer, pero no a nivel total de la empresa, sino hay que dividirlo por grupo o categoría o trabajo de igual valor. Esto es sencillo si se comparan retribuciones de una misma categoría o grupo profesional; el problema se encuentra si la empresa analiza categorías o grupos profesionales con distinta denominación y llega a la conclusión que realizan las mismas tareas.

Debo insistir en que hay que tener tres porcentajes medios individualizados, que es lo que pide la norma, no es un porcentaje total; se trata de que en un simple documento se puedan ver claramente qué diferencias hay en estos tres valores.

Pero hay que ir más allá, no debemos quedarnos en los valores medios de salarios, complementos salariales, percepciones extrasalariales; debemos tener un elemento de ponderación, que es la **distribución de la jornada**. Podemos encontrar diferencias en los valores medios de hombres y mujeres, pero si lo analizamos, tal vez veremos que los hombres en su mayoría hacen la jornada completa y muchas mujeres tiene su jornada reducida. Por lo tanto, el valor medio hay que ponderarlo a la jornada u hora trabajada.

---

No existe ninguna exclusión o exoneración de la obligación, y desde la fecha indicada de 8 de marzo pasado, todas las empresas deben llevar a cabo un registro salarial, independiente del número de trabajadores que tenga en su plantilla o si su plantilla está formada solo por hombres o solo por mujeres.

**Las únicas exclusiones son las relaciones laborales de carácter especial** en las que no se aplica ni de manera supletoria el Estatuto de los Trabajadores (por ejemplo, alta dirección).

Por otro lado, el registro de salarios habrá que rehacerlo o revisarlo, cuando cambia la estructura retributiva, cuando se contraten un gran número de personas de un mismo género que puede hacer variar el cálculo en los salarios. o cuando se contraten personas con unas determinadas condiciones retributivas que hagan variar considerablemente la media.

Una vez realizado el análisis, se debe formalizar en un documento, toda vez que al no existir ningún modelo oficial, podrá hacerse en cualquier soporte, siempre que contenga los datos exigidos, y entregarlo a los representantes legales de los trabajadores, puesto que cualquier trabajador puede tener acceso al mismo a través de esos representantes legales. Si en la empresa no existe representación de trabajadores, esta debe tener a disposición del personal el documento sobre registro salarial por si en algún momento alguno de ellos lo solicita.

El documento tiene que estar siempre a disposición de la inspección de Trabajo cuando acuda a las instalaciones para realizar cualquier actuación.

Si la empresa tiene 50 o más trabajadores en la totalidad de la plantilla (no por centros), además se le exige algo más, y es que haga una comparación entre la suma total de todo lo que cobran los hombres dividido por los hombres que tiene en plantilla y la suma total de todo lo que cobran las mujeres dividido por el número de mujeres que hay. No hay que hacerlo por categoría, ni desagregado por jornada, ni por hora trabajada, sino que es el salario promedio total, es decir, la brecha salarial total o absoluta.

Este promedio dará un porcentaje. Si es un 25 por ciento o más a favor o en contra de uno u otro sexo, la empresa debe Justificar en el documento de registro salarial, el porqué de esta diferencia en la

retribución de uno u otro género.

Por último, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.13 de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, si no se cumple con algunas de las medidas de igualdad recogidas en la propia Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable, se está cometiendo una infracción grave. El legislador ha interpretado que la no llevanza de un registro salarial es un incumplimiento de una medida de igualdad recogida en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 28 ET) y, por lo tanto, se considera infracción grave.

Con respecto de los planes de igualdad de las empresas, estas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Hasta marzo de 2019, esta obligación era solo obligatoria para las empresas de 250 o más trabajadores, pero con el Real Decreto-ley 6/2019, se ha ampliado la obligación a las empresas de 50 o más trabajadores (artículo 45.2 de la Ley Igualdad). Facilitándose para su cumplimiento un período transitorio de aplicación (disposición transitoria novena Ley de Igualdad) según el cual la fecha de obligación quedaría así: -Empresas de más de 250 trabajadores: ya están obligadas. -Empresas entre 150 y 250 trabajadores: a partir del 8 de marzo de 2020. -Empresas entre 100 y 150 trabajadores: 8 de marzo de 2021. -Empresas entre 50 y 100 trabajadores: 8 de marzo de 2022.

Recordemos que también está obligada a elaborar plan de igualdad cualquier empresa, independientemente de su número de trabajadores, cuando lo establezca su convenio colectivo de aplicación y como sustitución a una sanción (artículo 45.3 y 4 Ley Igualdad).

Es muy importante destacar que el Plan de Igualdad debe estar negociado con los representantes de los trabajadores, si los hay, y que hay que formalizar una comisión negociadora a la cual la empresa debe proporcionar toda la información necesaria para elaborar el Plan de Igualdad.

Las materias que deben recoger estos planes se enumeran en el artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007: -Proceso de selección y contratación. -Clasificación profesional. -Formación.-Promoción

profesional. -Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. -Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. - Infrarrepresentación femenina. - Retribuciones. -Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (los mecanismos para prevenir estos tipos de acoso son obligatorios para cualquier empresa, independientemente del número de trabajadores).

Otra novedad que recoge el **Real Decreto-ley 6/2019** es que este Plan de Igualdad se deberá registrar, lo que supondrá que la Administración estará al tanto de las empresas que tienen plan y las que no y la Inspección irá realizando campañas para comprobarlo.

Las empresas obligadas a tener plan de igualdad podrán ser sancionadas tanto por no tenerlo como por tener un plan de igualdad que no responda a un previo diagnóstico de situación o que no sea acorde con el mismo. Tampoco hay que olvidar que las medidas que se incluyen en el plan de igualdad obligan a la empresa de la misma forma que lo recogido en su convenio colectivo; por lo que, si no se cumplen, los trabajadores podrán acudir tanto a la Inspección de Trabajo como a los tribunales.

Hay que recordar que además de las sanciones graves y muy graves tipificadas en la LISOS por no cumplir con las medidas de igualdad, la empresa puede recibir **sanciones accesorias**, a veces con más transcendencia, como son: Perder, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

E igualmente podrán ser excluidas del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años. Si la empresa lo solicita, estas sanciones pueden ser conmutadas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, siempre que la empresa no estuviera ya obligada a la elaboración de dicho plan.