FECE informa

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COMERCIANTES DE ELECTRODOMÉSTICOS

Por **Marta Pérez Dorao**, directora general de **FECE**

El registro salarial: hagas lo que hagas, estará mal hecho

La elaboración de este registro puede implicar el incumplimiento de la ley de protección de datos respecto a nuestros empleados.

El registro salarial o retributivo, cuya nueva regulación entró en vigor el 14 de abril de este año, es la medida de transparencia retributiva por la que las empresas resultan obligadas a realizar un registro o auditoría de los salarios medios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla diferenciados por género, incluido el personal directivo y los altos cargos. Básicamente se trata de que no haya discriminación entre la remuneración de hombres y de mujeres. Pero como tantas veces pasa cuando se trata de legislar para toda la casuística, la norma 'se ha pasado de frenada'. Sí, todas las empresas están obligadas a realizar un registro de salarios. Incluso si solo tienes hombres o solo mujeres en tu plantilla. Sí, incluso si solo tienes un trabajador.

El tema, además, no es sencillo. Hay que establecer *"convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción"*.

Si de todas estas operaciones resulta brecha salarial, y tenemos más de 50 trabajadores, hay que justificar el porqué de dicha brecha: *"El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento"*.

Todas las empresas están obligadas a realizar un registro salarial

El registro retributivo es obligatorio siempre, con independencia de la existencia de un plan de igualdad. Pero además, las empresas que elaboren un plan de igualdad (por estar obligadas a ello o voluntariamente) deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva (previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad). Es decir, la auditoría solo es obligatoria para empresas de más de 50 trabajadores y debe formar parte del plan de igualdad.

La auditoría salarial va un paso más lejos ya que implica:

- La necesidad de una valoración de los puestos de trabajo con la finalidad de detectar una posible brecha retributiva entre las personas trabajadoras.
- Supone un registro de las diferentes tareas, retribución y sistema de promoción.
- Se asocia a un plan de actuación en caso de que se detecten desigualdades retributivas entre los empleados.

Un problema irresoluble

Pero en este caso, nos encontramos con un problema hasta el momento irresoluble. La norma exige que para dicha elaboración de los planes de igualdad hay que negociar con los sindicatos. Estos planes son obligatorios desde marzo del año que viene para las empresas con más de 50 trabajadores (ya en vigor para las de más de 101 trabajadores). ¿Qué pasa si en nuestra empresa no hay representación sindical? Pues hay que avisar a los sindicatos más representativos (aunque no estén en nuestra empresa) para que sean los que vengan a negociar a nuestra empresa. Pueden pasar dos cosas. Que no contesten, en cuyo caso nos vemos en una situación de incumplimiento de la obligación de negociar. O que sí contesten y pidan información, por lo que nos encontramos con un problema grave: una situación de incumplir la normativa de protección de datos, pues tendríamos que proporcionar información, datos personales de nuestros trabajadores, y además datos muy sensibles a una entidad externa a la empresa, es decir, a un tercero. Y ello sin cobertura legal, es decir, no podríamos hacerlo legalmente. Solo si hay norma con rango de ley que lo permita se pueden dar ciertos datos. Para trabajar estos temas de registro laboral hay que 'desnudarse' y compartir estos datos personales de los trabajadores: salarios, enfermedades, hijos etc.

Por este motivo FECE está recabando información de sus miembros para saber si los sindicatos están o no contestando a esta convocatoria de negociación, y en tal caso, que información están pidiendo. CEOE ha recurrido ante el Tribunal Supremo este reglamento por este tema de legitimación en la negociación de los mismos para empresas sin representación sindical. Mientras tanto, es importante la trazabilidad: dejar prueba fehaciente de nuestras actuaciones al respecto, pues las sanciones por incumplimiento tanto de una cosa como de la otra pueden ser cuantiosas ■