



## El registro salarial obligatorio

El Real Decreto-Ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modifica el art. 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, "Estatuto de los Trabajadores" o "ET") estableciendo el **deber de la empresa, desde el pasado 8 de marzo de 2019, de llevar a cabo un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.**

En este orden de cosas, los aspectos más relevantes de sugerido Real Decreto se describen a continuación de forma pormenorizada:

### 1. Qué debe incluir el registro salarial

Este registro se informa en un documento que debe incluir desagregado por sexos los siguientes 3 valores:

- » Los valores medios de **salarios** que se han pagado a la totalidad de la plantilla de la empresa.
- » Valores medios de los **complementos salariales** que se incluyen en nómina, ya sean horas extraordinarias o pluses de guardias, y los diferentes conceptos que se pueden integrar en este concepto.
- » Valores medios de las **percepciones extrasalariales**, incluyendo todo tipo de dietas o kilometrajes.

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores obliga a la empresa a informar a los representantes de los trabajadores, **con carácter anual**, de la aplicación de medidas a la igualdad de oportunidad y trato entre hombres y mujeres, dentro de las que se incluyen el registro de salarios.

### 2. Especificidades según el número de trabajadores y magnitud de la diferencia

En caso de que la empresa tenga adscritos **más de 50 trabajadores en plantilla**, también debe incluir el deber de calcular la brecha salarial total. Si resultado de este cálculo refleja **más de un 25% de diferencia salarial** entre géneros la empresa debe justificar el motivo; no estando fuera de la ley siempre que esta diferencia sea por una

razón justificada, como pueda ser factores de antigüedad en la empresa, dietas, grupos a los que pertenecen, duración de las diferentes jornadas que se llevan a cabo, entre otras.

### 3. Forma del registro salarial

No existe un formato oficial de documento ni un modelo, por lo que, como norma general, impera la libertad de forma siempre que se detallen los tres puntos mencionados en el Ordinal primero, cuya obligatoriedad sí debe cumplirse. De este modo, la empresa deja constancia de los valores medios de los salarios, los complementos salariales que proceda, así como de las percepciones extrasalariales.

El documento del Registro Salarial debe quedar a disposición tanto de los representantes de los trabajadores como de la inspección de trabajo cuando así sea reclamado.

### 4. Obligatoriedad

Desde el 8 de marzo de 2019 es vigente la obligación de llevar a cabo este registro, y no hay ningún tipo de exoneración según la tipología de empresa, actividad a la que se dedique o diferentes factores o peculiaridades que caractericen a la empresa, siempre y cuando la actividad que se esté tratando quede circunscrita dentro del ámbito del Estatuto de los Trabajadores.

### 5. Sanciones

El incumplimiento del registro salarial supone una infracción grave prevista en el artículo 7.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por ello, y como falta grave, en virtud del artículo 40 de la misma normativa, el incumplimiento del registro salarial podría comportar una sanción de 626 a 1.250 euros en su grado mínimo, de 1.251 a 3.125 euros en su grado medio; y de 3.126 a 6.250 euros en su grado máximo.



---

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>

---



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.