Código seguro de Verificación : PTF-10a6-07d1-eaa3-db10-d50c-902a-c067-9954 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-882PGG

FECHA: 26.4.2021

ASUNTO: Consulta sobre registro retributivo y auditoría retributiva. Aplicación al personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal

DESTINATARIO: **PABLO BERNAL – EVERFIVE ABOGADOS**

C.C: SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS – INSTITUTO DE LAS MUJERES (pdi@inmujer.es)

En fecha 22.3. 2021 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo, a través de correo electrónico, consulta sobre la aplicación del registro retributivo al personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal.

La consulta se efectúa en los siguientes términos:

> "En relación a la obligatoriedad del preceptivo Registro Retributivo con el que se ha de contar a fecha 14 de abril de 2021, en cumplimiento con lo estipulado en el RD 902/2020, nos surge la siguiente duda respecto del personal puesto a disposición de las ETT. Tanto el artículo 28 ET como el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, no hacen expresa mención al personal puesto a disposición proveniente de las ETT´s. Sin embargo, atendiendo a la finalidad de este registro y su vinculación con los Planes de Igualdad, con el art 11.1 ley Ett y con el RD 901/2020, surge la duda si el personal puesto a disposición ha de ser incluido en el Registro Retributivo y en la Auditoría retributiva de la empresa usuaria.
> Por tanto, la cuestión es: ¿Ha de estar incluido el personal puesto a disposición por las ETT´s en los Registros Retributivos y en la Auditoria retributiva de las empresas usuarias?
> Le informamos asimismo que desde la Secretaría de Estado de igualdad y contra la violencia de género, Instituto de las mujeres, se está avanzando el criterio técnico según el cual el registro retributivo por únicamente tiene que contener los salarios en los que la empresa es "la pagadora", es decir, se nos informa que excluyen de la obligación del registro retributivo y de la auditoría retributiva de las empresas usuarias la información relativa a los contratos de puesta a disposición, a no ser que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo indique otra cosa, siendo esta la razón por la que nos dirigimos a ustedes."

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 3.1.o) del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo, pero esta

CSV : PTF-10a6-07d1-eaa3-db10-d50c-902a-c067-9954
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 26/04/2021 14:25 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 26/04/2021 14:27

Código seguro de Verificación : PTF-10a6-07d1-eaa3-db10-d50c-902a-c067-9954 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

función se ejerce en términos generales y en ningún caso para la resolución de situaciones particulares o en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.

2. Dicho lo anterior, y con carácter general, debemos comenzar recordando el artículo 28.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET):

> "*El empresario está obligado a llevar 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 profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*
> *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."*

Por su parte, el artículo 5.1 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece*:*

> *"1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados".*

Así pues, el sujeto obligado de esta obligación es el empresario respecto de su plantilla, esto es, respecto de los trabajadores con los que tenga un vínculo contractual tal y como se define en el artículo 1 del ET:

> *"Artículo 1. Ámbito de aplicación.*
> *1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*
> *2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas."*

3. Por otro lado, cabe recordar que la actividad fundamental de las empresas de trabajo temporal consiste en poner a disposición de otra empresa (denominada empresa usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados (artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal); es decir, son empresas que contratan trabajadores y trabajadoras para que presten servicios en otra empresa, la usuaria, y a cuyo fin suscriben un contrato de puesta a disposición.

CSV : PTF-10a6-07d1-eaa3-db10-d50c-902a-c067-9954
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 26/04/2021 14:25 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 26/04/2021 14:27

Código seguro de Verificación : PTF-10a6-07d1-eaa3-db10-d50c-902a-c067-9954 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

La relación laboral se establece entre la empresa de trabajo temporal y la persona trabajadora y no entre la empresa usuaria y el trabajador puesto a disposición, con independencia de que las facultades de dirección y control de la actividad laboral de las personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que estas presten servicios en su ámbito corresponden a la empresa usuaria.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.1 de la Ley 14/1994, corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con las personas trabajadoras contratadas para ser puestas a disposición de la empresa usuaria.

Por tanto, pese a que la prestación efectiva de servicios se realiza en la empresa usuaria, se trata de personas trabajadoras de la empresa de trabajo temporal y, en consecuencia, los contratos de trabajo se conciertan entre la empresa de trabajo temporal y las trabajadoras y trabajadores -queda al margen la empresa usuaria-, corriendo por cuenta de la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con las personas trabajadoras puestas a disposición.

Esta conclusión no se ve afectada por el hecho de que el personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal deba ser tenido a determinados efectos del plan de igualdad de la empresa usuaria:

- A efectos de cuantificar la plantilla mínima para que la empresa usuaria quede obligada a elaborar el plan de igualdad (art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)
- El diagnóstico de situación deberá analizar los efectos que para mujeres y hombres tiene la prestación del trabajo mediante la utilización de personal cedido (art. 7.2 de dicho Real Decreto). En particular, deberá recopilar la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria (apartado 4 del Anexo del mismo).
- Aplicación de las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios (art. 10.2 del mismo).

4. A la vista de lo anteriormente expuesto, debe concluirse que corresponde a la empresa de trabajo temporal la obligación legal de registro retributivo y auditoría retributiva de las trabajadoras y trabajadores por ella contratados (cualquiera que sea su forma de contratación y su centro de trabajo). Esto es, la empresa de trabajo temporal debe llevar el registro retributivo de toda su plantilla, tanto de su personal de estructura como de su personal contratado para ser puesto a disposición de empresas usuarias.

CSV : PTF-10a6-07d1-eaa3-db10-d50c-902a-c067-9954
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 26/04/2021 14:25 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 26/04/2021 14:27

Código seguro de Verificación : PTF-10a6-07d1-eaa3-db10-d50c-902a-c067-9954 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

5. Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse lo expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero

CSV : PTF-10a6-07d1-eaa3-db10-d50c-902a-c067-9954
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 26/04/2021 14:25 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 26/04/2021 14:27