



HERRAMIENTAS PARA IGUALDAD RETRIBUTIVA EN LA EMPRESA (I): Instrumentos

- **Presentación y antecedentes**
- **Obligaciones legales: Instrumentos a implementar**

Presentación y antecedentes

En el ordenamiento español, el **principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor** se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del ET¹. Es un precepto que ha sido modificado por el **Real Decreto-ley 6/2019, de 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**, avanzando en los planteamientos realizados en el seno de la Unión Europea.

Así, la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, ya solicitaba a los Estados miembros aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución **a través de la transparencia**, para hacer frente a la persistente diferencia de salarios entre mujeres y hombres.

En nuestra normativa se han establecido mecanismos específicos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia salarial, a través del **Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

El objetivo fundamental es que las empresas sean agentes fundamentales para identificar y corregir la discriminación, lo cual, y a la vista de las cifras que se conocen, sigue representando un reto a día de hoy.

En materia de salarios, la **transparencia retributiva** tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, en el seno de las organizaciones, tanto directas como indirectas, debidas muy frecuentemente a incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo: éstas han resultado en que desempeñando **un trabajo de igual valor** se perciba una retribución inferior, sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente.

Con los avances normativos, se pretende clarificar conceptos y promover un análisis de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Obligaciones legales

La obligación **de transparencia retributiva** se aplicará, al menos, a través de los instrumentos que se han regulado en la nueva normativa aplicable, especificados en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores



- I. Los registros retributivos
- II. La auditoría retributiva
- III. Sistema de valoración de los puestos de trabajo de la clasificación profesional de la empresa y el convenio colectivo aplicable
- IV. Derecho de información de las personas trabajadoras

I. REGISTRO RETRIBUTIVO

La entidad ha de revisar todo lo relativo al sistema salarial de la empresa y su aplicación.

- Deberá establecerse en el registro retributivo de cada empresa, 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.
- El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro

II. AUDITORIA

Implica extraer información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen, a través de:

- El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.
- 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.

En términos generales, y según lo establecido en el RD 902/2020, la auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.
- b. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas detectadas.

III. SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se trata de aplicar un procedimiento para elaborar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita eliminar las discriminaciones retributivas que sufren las mujeres por una valoración sesgada de sus puestos de trabajo y de identificar las diferencias retributivas que pudieran existir en la empresa y corregir aquellas que, en su caso, resultaran discriminatorias. Es un procedimiento necesario con carácter previo a la confección de los registros retributivos de las empresas que realicen una auditoría retributiva, y un instrumento esencial para visibilizar las posibles diferencias retributivas entre los trabajos de igual valor.



IV. DERECHO DE INFORMACIÓN

Las personas trabajadoras podrán acceder al registro retributivo si no existe representación legal de la plantilla, porque de lo contrario el acceso se realizará por mediación de la representación de las personas trabajadoras que tendrán acceso al contenido íntegro del registro.

- La información que se facilitará a la persona trabajadora por parte de la empresa, en los casos de no existir representación legal de la plantilla, se limitará únicamente a las diferencias porcentuales promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución.
- Previa a la realización/actualización del registro salarial, los representantes de las personas trabajadoras **deberán de ser consultados con una antelación mínima de 10 días.**

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es