

Guía para la aplicación del RD 902/2020: preguntas y respuestas

- Segunda parte -

Desde el **Servicio Madrid Ciudad Corresponsable** se ha realizado el webinar “**Transparencia salarial: herramientas para el Diagnóstico y diseño del Plan de Igualdad**”, cuyo contenido completa el que os presentamos el pasado 14 de abril de 2021 tras la entrada en vigor del RD 902/2020.

En esta ocasión, profundizamos en las **herramientas de Registro Retributivo y de Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género**, publicadas por el Instituto de las Mujeres, en línea con la nueva normativa para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Hemos recopilado las dudas más frecuentes que plantearon las empresas asistentes, para facilitar una guía de preguntas y respuestas que se suma a la Guía anteriormente publicada en la web www.madridcorresponsable.es, disponible en https://madridcorresponsable.es/wp-content/uploads/2021/10/RD-Igualdad-retributiva_-PREGUNTAS-FRECUENTES-.pdf

¡Esperamos que os sea de ayuda!

HERRAMIENTAS para la TRANSPARENCIA SALARIAL

➤ ¿Son válidas las valoraciones de puestos de trabajo realizadas con la herramienta anterior a la publicada en abril de 2022?

Como resultado del compromiso del Ministerio de Igualdad establecido en el **Real Decreto de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, se ha publicado en abril de 2022 una nueva herramienta para la valoración de puestos de trabajo, en línea con la estructura de la anterior herramienta.

Recordamos que las herramientas para la Transparencia Retributiva propuestas por el Ministerio de Igualdad son una alternativa puesto que las empresas son libres para implementar su propia metodología siempre y cuando se trate de un método analítico que permita extraer y justificar datos de forma objetiva.

Por tanto, la valoración de puestos realizada con la herramienta anterior es válida, aunque, si estáis de lleno en el proceso, sería interesante que utilizarais la nueva herramienta.

TRANSPARENCIA SALARIAL

- ¿Cómo se introducen los datos en las herramientas de Valoración de puestos y de Registro Retributivo cuando hay más de un convenio colectivo de aplicación en la empresa?

En la herramienta de valoración de puestos de trabajo:

En la pestaña “**Listado de puestos**”, se deben indicar todos los puestos de la organización, el convenio de aplicación al que se adscribe cada puesto y el centro de trabajo donde se desarrolla. Si los convenios no son los mismos o si el centro de trabajo es diferente, se debe indicar en filas, contadores, distintos.



TRANSPARENCIA SALARIAL

En la herramienta de registro retributivo:

La pestaña “**CONC.RETR**”, conceptos retributivos, sirve para definir todos los conceptos retributivos oportunamente. En ella deberás detallar el salario base, todos los conceptos salariales que tenga tu organización y los complementos extrasalariales.

A cada persona trabajadora deberás indicarle el convenio al que pertenece, grupo profesional y los conceptos retributivos que tenga.

En el Diagnóstico (Informe de Diagnóstico de Igualdad) puedes indicar que tu organización tiene varios convenios con conceptos retributivos y grupos profesionales distintos.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

➤ ¿Los factores de la herramienta de valoración de puestos están predeterminados?, ¿Son aplicables a cualquier sector empresarial?

Los factores de valoración predeterminados en la herramienta de valoración de puestos se agrupan conforme a la **clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores** y el **artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas
- b. Condiciones educativas
- c. Condiciones profesionales y de formación
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

La herramienta integra una lista de factores, agrupados en las categorías antes señaladas, cuya evaluación es obligatoria para todos los puestos de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de determinar, una vez considerado el **factor** o **subfactor**, que su no concurrencia determina la asignación del «nivel cero».

La lista de factores elaborada se considera lo suficientemente exhaustiva, y la definición de éstos lo suficientemente genérica, como para que la gran mayoría de las empresas que usen la herramienta no encuentren necesaria la adición de otros factores. Además, se ha procurado que la definición de los distintos factores evite incurrir en sesgos de género que infravaloren cualidades tradicionalmente entendidas como femeninas.

La lista de factores incluye un factor denominado «**otros**», del que puede hacerse uso excepcionalmente y por razones justificadas en las **categorías a), c) y d)** indicadas anteriormente, lo que incorpora un elemento de flexibilidad en la herramienta.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

➤ ¿Qué significan los conceptos “Agrupaciones” y “Mapa de puestos” en la nueva herramienta de valoración de puestos de trabajo publicada por el Instituto de las Mujeres, en abril de 2022?

Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo de la empresa, la herramienta de forma automática realiza las **agrupaciones de puestos de igual valor**. En concreto, los resultados de la herramienta son los siguientes:

Hoja «Agrupaciones»: Aquí visualizamos el listado de las agrupaciones de trabajos de igual valor resultantes de la valoración. En esta hoja se incluye un listado de todos los puestos de la compañía valorados con la herramienta, con la agrupación correspondiente a la valoración realizada para cada uno de ellos.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

Hoja «Mapa de Puestos»:

Es visualizar en un mapa las agrupaciones de trabajos de igual valor resultantes de la valoración.

En esta hoja se incluyen unas tablas, generadas automáticamente haciendo clic en «**Generar Mapa de Puestos**», que muestran el resultado del sistema de valoración.

Cada puesto es representado, junto con el número total de puntos que ha obtenido en la valoración, en la celda correspondiente a la agrupación a la que la herramienta lo asigna.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

➤ ¿Cómo se configuran los pesos de las categorías, factores y subfactores en la herramienta de valoración de puestos?

La asignación de pesos relativos o ponderaciones a los distintos factores y subfactores que incluye la herramienta **está predeterminada** y se ha elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades tradicionalmente consideradas femeninas.

A la hora de establecer esta ponderación se ha seguido un método escalonado o por bloques.

- En primer lugar, se ha determinado el valor porcentual o peso relativo de cada una de las **cuatro categorías** recogidas en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

- Dentro de cada categoría, se han configurado **grupos de factores homogéneos**, a los que se ha otorgado un peso relativo entre sí.

Esta operación se ha reiterado para **los factores dentro de cada grupo** y, en su caso, para **los subfactores** integrados en cada factor.

Si queréis **conocer los pesos específicos de las categorías, grupos, factores y subfactores** os invitamos a consultar el Anexo 1 de la Guía de uso de la herramienta de Registro retributivo publicada desde el Instituto de las Mujeres (pág. 36 a 38).

https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

- **En la herramienta de Registro Retributivo, ¿cómo se reflejan las distintas modificaciones en las condiciones contractuales de una persona trabajadora durante el periodo de referencia?**

Se entiende por **situación contractual** de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo. Se considerará que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, antigüedad, nivel de formación, retribución, ...etc. Las diferentes situaciones contractuales se deberán indicar **en filas distintas** y al tratarse de la misma persona trabajadora se deberá indicar con el mismo "id". **Cada fila debe corresponder a una persona y situación contractual.** Una misma persona puede, por tanto, aparecer en varias líneas, tantas como situaciones contractuales diferentes haya tenido durante el periodo de referencia.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

➤ ¿Qué se entiende en la herramienta de Registro Retributivo como conceptos extrasalariales?

Los conceptos extrasalariales se introducen en la pestaña “**CONC RETR**” de la herramienta de registro.

El art. **26.2 del Estatuto de los Trabajadores** enumera tres conceptos extrasalariales:

- Las indemnizaciones o suplidos por los gastos ocasionados con motivo de la actividad laboral. Ejemplos: dietas, gastos para desplazamiento, ropa de trabajo, uso de vehículo o teléfono móvil, dietas por alojamiento, manutención...etc.
- Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

➤ ¿Es necesario incluir en el Registro retributivo una fecha de “fin de contrato” en todos los casos?

La fecha de **fin del contrato** se emplea exclusivamente en el caso de contrataciones finalizadas, antes del fin del periodo de referencia al que está referido el registro de salarios (año natural). Si es posterior, puede dejarse en blanco.

Por tanto, la fecha fin del contrato (temporal o indefinido) se pondrá únicamente si la relación contractual cesa durante el periodo de referencia.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

➤ ¿Cómo se justifican las posibles brechas en la herramienta de Registro Retributivo?

Recordamos lo señalado en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Art.6.b):

“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.**”

Más allá de la obligación legal de justificar la existencia del 25% de brecha salarial, es necesario detectar y fundamentar **en el apartado de auditoría del Diagnóstico**, los porcentajes que indiquen diferencias en la retribución de mujeres y hombres: en la herramienta de registro, los porcentajes en negativo indican una brecha a favor de las mujeres y en positivo, a favor de los hombres.

TRANSPARENCIA SALARIAL

➤ ¿Dónde se incluye la escala obtenida de la herramienta de Valoración de puestos de trabajo?

La escala, resultante de la herramienta de valoración de puestos de trabajo, se introduce en la columna **“AGRUP. VALOR. PTO.”** de la herramienta de registro salarial (columna “X” de la pestaña datos): Escala 01, Escala 02....

Las últimas 8 pestañas de esta herramienta de registro, **se calculan de manera automática**, una vez introducida la información, y se organizan en dos bloques de 4 hojas cada uno: Tablas a y Tablas b.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

TRANSPARENCIA SALARIAL

a. TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO PARA TODAS LAS EMPRESAS.

Agrupan a las personas trabajadoras por el campo “**AGRUP. CLAS. PROF**”, que es la agrupación según clasificación profesional de la empresa.

b. TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR).

Son solo aplicables a estas empresas, y agrupan a las personas trabajadoras por el campo “**AGRUP. VALOR. PTO.**”, que es la agrupación según la valoración de los puestos de trabajo.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

