

El **Servicio Madrid Corresponsable** del **Ayuntamiento de Madrid** proporciona asistencia técnica especializada y gratuita a organizaciones del tejido empresarial madrileño para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid. Puede consultar la información de todos los servicios:

- Asesoramiento empresarial
- Formación especializada
- Red de Empresas Corresponsables de Madrid

En la **web madridcorresponsable.es** se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas y si tiene alguna duda o sugerencia, puede ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico **contacto@madridcorresponsable.es**

Principios de igualdad retributiva y transparencia retributiva

En nuestro ordenamiento jurídico, la obligación del **principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución** emana del artículo 28, Igualdad de remuneración por razón de sexo, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, también recoge dicha obligación en el artículo 4, La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, y artículo 11, Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el **principio de transparencia retributiva**, entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Así el principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, directas o indirectas, debidas a incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo, hecho que ocurre cuando, desempeñado un trabajo de igual valor, se percibe una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse con una finalidad legítima.

La obligación de aplicar el principio de transparencia retributiva se realizará a través de los siguientes instrumentos:

- **El registro retributivo.** Obligación que tienen todas las empresas, independientemente de su tamaño, para garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones además de contar con un adecuado acceso a la información retributiva de la organización.

El registro retributivo de cada empresa debe recoger la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada por sexo atendiendo 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.

- **La auditoría retributiva.** Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva lo que significa que el registro retributivo deberá reflejar, además de lo descrito en el punto anterior:

- 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.
- 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.

El objetivo es comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y que en caso negativo se pueda corregir garantizando una transparencia en el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a. **Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.**

Este diagnóstico supone:

1. Una evaluación, con perspectiva de género, tanto de los puestos de trabajo, como del sistema de promoción aplicado en la empresa. La valoración de los puestos en la organización debe:
 - Realizarse a través de los mismos factores objetivos que concurren o pueden concurrir en los puestos, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico a los mismos.
 - Referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo
 - Ofrecer confianza respecto de sus resultados
 - Ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que puedan ser significativas, con independencia de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.
 2. Tener en cuenta otros factores que pudieran desencadenar en esa diferencia retributiva, desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
- b. Establecer un **plan de actuación** para corregir las desigualdades retributivas encontradas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

- **Sistema de valoración de los puestos de trabajo**, que responde a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- **Derecho de información de las personas trabajadoras.**
 - Si se solicita el acceso al registro por parte de una persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
 - En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

Con el análisis de la información extraída de estos instrumentos se pueden alcanzar conclusiones que permitan conocer:

- Si existen diferencias salariales entre ambos sexos y si las hubiera si están relacionadas a ocupaciones desempeñadas principalmente por mujeres o por hombres.
- Si la política de incentivos se realiza a través de criterios objetivos (valoración del desempeño), criterios subjetivos (negociación individual) o se vincula a situaciones contractuales como la antigüedad, nivel jerárquico...
- Si se paga la misma retribución por trabajos de igual valor.
- Si los grupos profesionales se ajustan a lo estipulado en el convenio o convenios colectivos de aplicación.

Recordamos que para aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad los resultados de la auditoría retributiva y del registro retributivo forman parte del diagnóstico de situación.

PROTECCIÓN DE DATOS

La Dirección General de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Madrid es la Responsable del tratamiento de los datos personales de la persona usuaria y le informa que estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento: Fin del tratamiento: asesoramiento, acompañamiento, sensibilización y formación a empresas y entidades de la iniciativa social madrileña para la incorporación de la igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación, la diversidad y la prevención de la violencia machista en los entornos laborales, ampliación, mejora, actualización, mantenimiento y dinamización de la web del proyecto (madridcorresponsable.es) y acompañamiento, impulso, y dinamización de la Red de Empresas Corresponsables de Madrid, y ante quien las personas afectadas podrán ejercer sus derechos. Base legal: El tratamiento de datos queda legitimado por el cumplimiento de obligaciones legales (Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), así como el consentimiento de las personas interesadas en relación con la suscripción al boletín mensual y comunicaciones de la web (madridcorresponsable.es). Criterios de conservación de los datos: Los datos proporcionados se conservarán durante el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad informada y del plazo de prescripción de posibles responsabilidades que deriven del tratamiento. Comunicación de los datos: Los datos no podrán ser cedidos a terceras personas salvo en los supuestos previstos en la normativa vigente. Transferencias internacionales de datos: No se realizan. Derechos que asisten a la persona usuaria: Derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento. Derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y a la limitación u oposición a su tratamiento. Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control (aepd.es) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente. Datos de contacto para ejercer sus derechos: DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID. E-Mail: dgigualdad@madrid.es. Delegación de Protección de Datos: oficprotecciondatos@madrid.es. Más información en nuestra web <https://madridcorresponsable.es/politica-de-privacidad/> y en la web municipal madridcorresponsable.es