

GUÍA PARA EL AVANCE DE **LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL**



Contexto normativo

El principio de Igualdad Retributiva por trabajo de igual valor es un precepto que ha ido cobrando relevancia desde su formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

El Real Decreto-ley 6/2019 introdujo la obligación del registro salarial en las empresas mediante la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Este Real Decreto modifica el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 (LOIEMH), al incluir la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad además de prever su desarrollo reglamentario en el artículo 46.6 de esta misma ley.

Este hecho establece un vínculo entre el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, al ser en este último donde se realiza el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial. Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de los planes, tal y como se recoge en el anexo Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Real Decreto 901/2020.

Conceptos clave a tener en cuenta

El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios además de garantizar un elemento clave: el derecho a la información retributiva, lo que facilita conocer la situación real de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas y los motivos de las mismas, pudiéndose así proponer medidas acordes con la situación a corregir.

Para alcanzar estos objetivos, este reglamento articula el funcionamiento del registro salarial, así como de las auditorías salariales, obligatorias en aquellas empresas que tengan plan de igualdad.



Objetivo

¿Qué objeto persigue el Real Decreto 902/2020?

La finalidad de este Real Decreto es establecer medidas específicas en cada empresa para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Para ello se procederá a desarrollar los mecanismos para identificar y corregir la discriminación existente o que pudiera existir y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones que sean necesarias.

¿Se garantizan con dicha normativa, los mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación?

Sí, los elementos básicos para que sea una realidad son el principio de transparencia y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor.

Ámbito de aplicación

Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El reglamento sobre igualdad retributiva integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios además de garantizar un elemento clave: el derecho a la información retributiva.

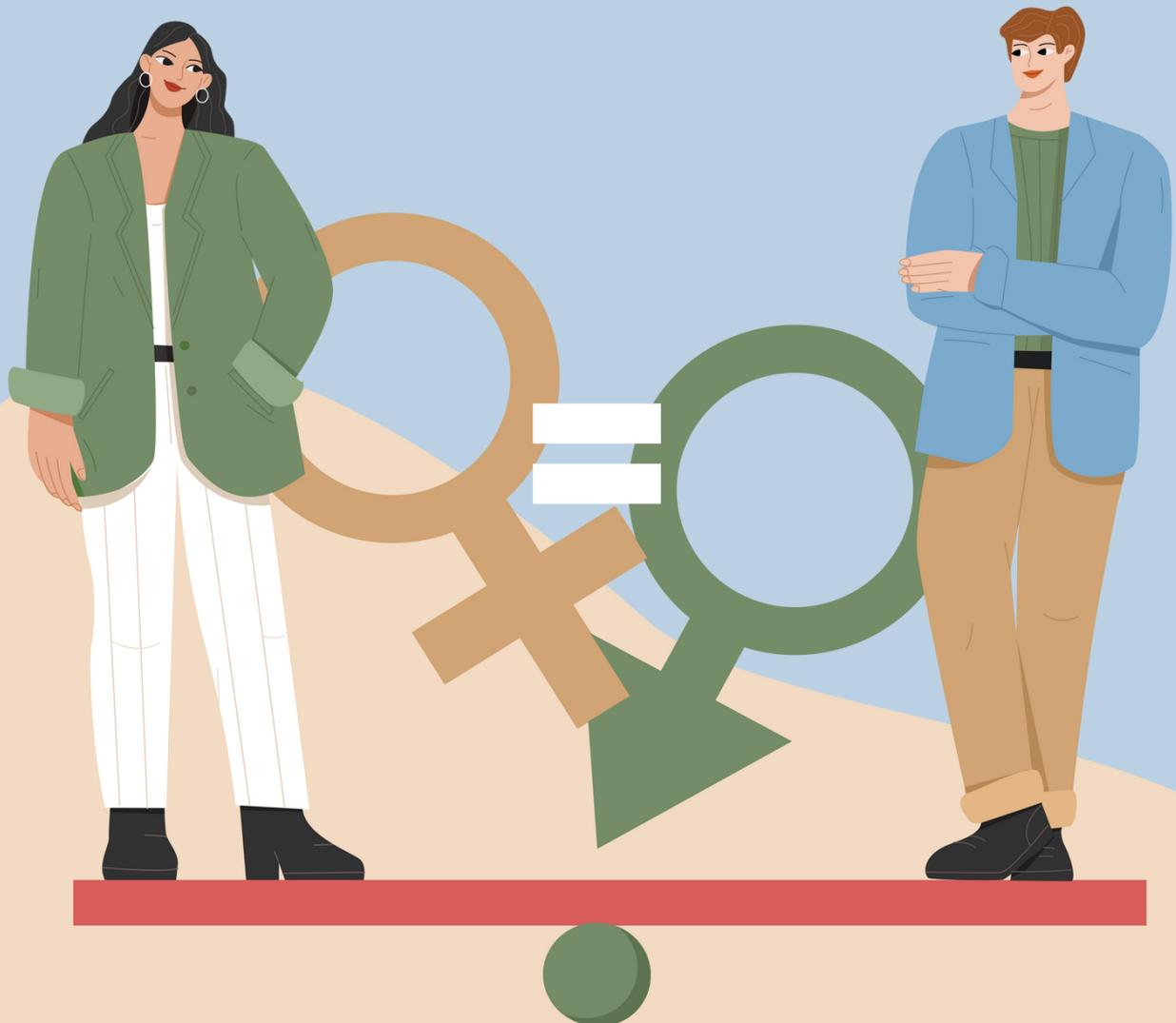
Este reglamento concluye que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

También le será aplicable este reglamento al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

En las siguientes páginas analizamos los diferentes instrumentos y principios aprobados para la lucha contra la brecha salarial de género, que pone a disposición el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre.



Principios de igualdad retributiva





Principio de transparencia retributiva

¿Qué recoge el principio de transparencia retributiva?

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse.

¿Cómo se aplica este principio?

El principio de transparencia retributiva se aplicará al menos, a través de los siguientes instrumentos:

- **Sistema de valoración de puestos de trabajo** en la clasificación profesional en el convenio colectivo de aplicación.
- **Registro retributivo y derecho de información de las personas trabajadoras.**
- **Auditoría retributiva.**



Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es el principio diseñado para llegar a la “equidad salarial”.

La equidad salarial de género implica asegurarse que:

- Los trabajos iguales se remuneran igual y,
- Que los trabajos que no son iguales, pero que tienen un valor equivalente, se remuneren igual.



¿Dónde está regulado?

Está regulado en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que **un trabajo tendrá igual valor que otro** cuando **sean equivalentes**:

- ➔ La naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas. Contenido esencial de la relación laboral, tanto lo establecido por ley o convenio, o por el realmente desempeñado.
- ➔ Las condiciones educativas (cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad), profesionales o de formación exigidas para su ejercicio (cualificaciones de la persona trabajadora, experiencia o formación no reglada, con conexión con el desarrollo de la actividad).
- ➔ Los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo. Factores relevantes para el desempeño de la actividad (penosidad, posturas forzadas, movimientos repetitivos, destreza, minuciosidad, aislamiento, responsabilidad económica o habilidades de cuidado, capacidad de resolución de conflictos, capacidad de organización, etc.).

¿Cómo sabemos que una valoración de puesto está bien hecha?

Para una **correcta valoración de los puestos**, se aplicará un sistema de valoración de puestos de trabajo, que aplicará los criterios de:

- Adecuación. Factores relevantes para el puesto, relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad. Tener en cuenta todas las condiciones del puesto, sin invisibilizar o infravalorar ninguna. Esto tiene que ver con la tradicional infravaloración o sobrevaloración de las tareas en función del sexo de la persona que las realiza.
- Objetividad. Mecanismos claros de los factores que se han tenido en cuenta para fijar la retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.



¿Cuándo existe esa INCORRECTA valoración de puestos de trabajo?

Cuando una persona desempeña un trabajo de igual valor que otra y percibe una retribución inferior, sin que esa diferencia pueda justificarse objetivamente de forma legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Las mesas negociadoras de los convenios deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de **adecuación, totalidad y objetividad**, y el **principio de igual retribución para puestos de igual valor**, garantizando la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Este proceso se desarrolla en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores sobre sistemas de clasificación profesional.



Instrumentos de igualdad retributiva



**REGISTRO
RETRIBUTIVO**

Garantizar la transparencia en la configuración de las retribuciones

**AUDITORÍA
RETRIBUTIVA**

Obtener la información necesaria para comprobar sistema retributivo y ver que cumple con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

**SISTEMA DE
VALORACIÓN
DE PUESTOS
DE TRABAJO**

Asegurar el cumplimiento de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor



Registro retributivo

La **obligación del registro salarial** existe desde 2019 (Real Decreto-Ley 6/2019), y desde la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, las empresas disponían de un plazo de seis meses para adaptarse a la nueva norma de desarrollo, que entró en vigor el 14 de abril de 2021.

¿Qué empresas están obligadas a realizar el registro retributivo?

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, independientemente de su tamaño, incluido el personal directivo y los altos cargos (artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores).

¿Para qué sirve el registro retributivo?

El objeto es garantizar la transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a esta información de las empresas.

¿Qué período de referencia tiene el registro?

Ya que la política salarial se establece de manera habitual por años naturales, **el período 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.

¿Qué información debe contener el registro?

Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, siempre desglosados los datos por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en base a cada uno de los conceptos retributivos en cada grupo o categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa.

Así mismo, 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 manera diferenciada cada percepción.

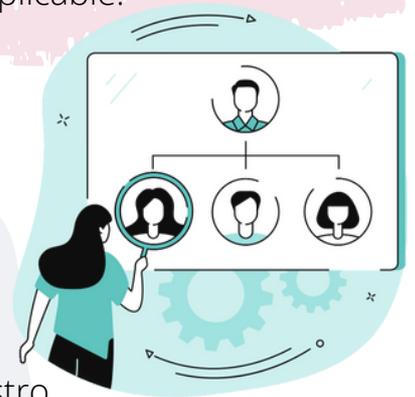
¿Todos los registros retributivos deben ser iguales?

➔ Obligatorio para todas las empresas.

Deberá incluir los siguientes conceptos: valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Qué se calcula: la media aritmética y la mediana atendiendo a la naturaleza de la retribución de los conceptos señalados, convenientemente desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo iguales o de igual valor o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

➔ **Las empresas que lleven a cabo planes de igualdad y por tanto auditorías retributivas**, deberán elaborar un registro retributivo en los mismos términos que los establecidos anteriormente, pero con las siguientes peculiaridades:



- Media aritmética y mediana de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de la valoración de los puestos de trabajo, desagregados por sexo y desglosados por cada uno de los conceptos retributivos.
- El registro deberá incluir justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, 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.

DERECHO DE INFORMACIÓN de las personas trabajadoras al registro salarial.

Empresas CON representación legal de las personas trabajadoras. El acceso al registro se facilitará a las personas a través de la RLPT, teniendo derecho estas a conocer el contenido íntegro del mismo.

Subrayar que la representación legal de las personas trabajadoras tendrá que ser consultada, con una antelación mínima de 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro o cuando este sea objeto de modificación (artículo 5.6 del Real Decreto 902/2020).

Empresas SIN representación legal de las personas trabajadoras. La información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, esta información estará desagregada en base a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable.

Todas las empresas están obligadas a tener un registro salarial y a facilitar información sobre él cuando las personas trabajadoras o sus representantes lo soliciten, dependiendo el nivel de información que deben proporcionar de si existe en la empresa representación legal de las personas trabajadoras o no y de si cuenta o no con plan de igualdad.



En coherencia con lo explicado, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores recoge el acceso al registro salarial como derecho de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.



Auditoría retributiva

¿Qué empresas deben realizarla?

Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa la negociación que requieren los planes de igualdad, por lo que esta obligación alcanza a todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras desde el 8 de marzo del 2022.

¿Qué vigencia tiene la auditoría retributiva? Tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forme parte.

¿Qué obligaciones implica para las empresas?

1. Realización del diagnóstico de la situación retributiva. El diagnóstico requiere:

— **La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.**

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

Evaluación de tareas o puestos de trabajo

ES MUY IMPORTANTE QUE LAS VALORACIONES O PUNTUACIONES DE LAS TAREAS SEAN REALMENTE OBJETIVAS SIN QUE SE INFRAVALOREN O INFRAPUNTÚEN LAS TAREAS TRADICIONALMENTE FEMENINAS.

Hay que intentar depurar la sobrevaloración de las tareas del trabajo masculinizado y la infravaloración de las tareas del trabajo feminizado ya que ni unas ni otras están justificadas legalmente.

Por ejemplo: si atribuimos una puntuación a tareas que implican esfuerzo físico (trabajos tradicionalmente masculinos) no debemos atribuir una puntuación inferior a tareas por ejemplo repetitivas (que suelen ser más típicas de trabajos feminizados).



La valoración deber referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

Muchas de las tareas desempeñadas en un puesto de trabajo, no aparecen recogidas en la definición del puesto, ni del contrato de trabajo, ni del Convenio Colectivo. Se deben analizar todas las tareas que se desempeñan habitualmente.

➤ **La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva**, así como las posibles deficiencias o 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 en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.



Ejemplo relativo a los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral:

¿Qué medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existen en la empresa? Especifíquelas, indique el porcentaje de mujeres y hombres que han hecho uso de ellas y diferencie si son retribuidas o no.

2. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos concretos, actuaciones específicas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Ejemplo de propuestas de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas relativas a la conciliación y la corresponsabilidad:

➤ Desarrollar de manera negociada con la representación de las personas trabajadoras las modalidades de ejercicios del derecho a la adaptación de la duración y de la distribución de la jornada que prevé el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

➤ Establecer, siempre que sea posible, bolsas horarias con el fin de que, por una parte, se permita a las empresas dar respuesta a las necesidades productivas y, por la otra, se puedan utilizar al servicio de la conciliación de las personas trabajadoras.

➤ Fomentar el uso de las medidas de conciliación en los hombres y garantizar que no se penalizará a las personas trabajadoras cuando hagan uso de ellas.

Deberá contener un **sistema de seguimiento y de implementación de mejoras** a partir de los resultados obtenidos.

Para hacer el seguimiento del plan de acción y la evaluación, es necesario:

- ➔ Establecer una vigencia del plan de acción.
- ➔ Asegurarse que las medidas tienen un calendario de ejecución dentro del mismo plan de acción.
- ➔ Definir unos indicadores de seguimiento y garantizar en todo momento todos los datos desagregados por sexo y el enfoque de género.
- ➔ Elaborar un informe de seguimiento.
- ➔ Establecer un procedimiento para la mejora continua del plan de acción que permita adaptarlo a los cambios de la empresa y proponer correcciones en todo este proceso.



Sistema de valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo en el contexto de la eliminación de la brecha salarial tiene como finalidad valorar con perspectiva de género los puestos de trabajo para agrupar todos los trabajos que tienen un valor comparable a efectos de principio de igualdad de retribución.

En el contexto de la igualdad de remuneración, permite comprobar que los trabajos con predominio de mujeres y los trabajos con predominio de hombres de igual valor reciben la misma remuneración

¿A qué afecta el principio de igual retribución por trabajo de igual valor?



De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las **mesas negociadoras de los convenios colectivos** deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor (artículo 9 del Real Decreto 902. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos).

¿Qué empresas están obligadas a realizar una valoración de puestos?

Todas las empresas y todos los convenios colectivos están obligados a respetar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, por tanto, toda persona empresaria está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

No obstante, **la obligación de realizar una valoración de puestos de trabajo deriva de la elaboración de la auditoría salarial**, obligatoria para las empresas que elaboren planes de igualdad.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa y siempre con independencia de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.



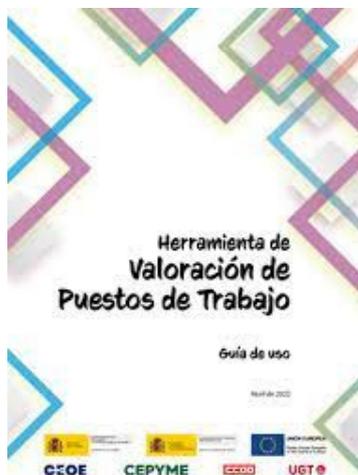
La evaluación de todos los puestos de trabajo de la empresa tiene que formar parte del contenido de la auditoría retributiva.

Con respecto a las empresas que no están obligadas a elaborar planes de igualdad, y que tampoco los elaboran de forma voluntaria, recordar que, aunque no estén obligadas a realizar una auditoría retributiva en los términos que se establecen en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020, también tienen que cumplir el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor al que se refiere el artículo 4 de la norma mencionada, de manera que estas empresas también tienen que garantizar una valoración de los puestos de trabajo sin sesgo de género.



A continuación se facilitan los enlaces a las guías de uso del **registro retributivo**, la **auditoría retributiva** y de **valoración de puestos de trabajo**.

Ambas han sido resultado de acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Trabajo, Ministerios de Igualdad y los agentes sociales.





SI NECESITAS RECIBIR
INFORMACIÓN Y/O
ASESORAMIENTO PUEDES
DIRIGIRTE A LA

OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO
DE UGT EXTREMADURA



www.ugtextremadura.org/mujer

UGT  
Extremadura

imex | Instituto
de la *Mujer*
de Extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Cooperación
para el Desarrollo