

# Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

## PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA



- A fin de 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:** aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
- Tiene por objeto la **identificación de discriminaciones**, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
- Se aplicará, al menos, a través de los siguientes **instrumentos**:
  - a) los registros retributivos
  - b) la auditoría retributiva
  - c) el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación
  - d) y el derecho de información de las personas trabajadoras.

## PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR



- **La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución**, satisfecha directa o indirectamente, y 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.
- **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:
  - a) Naturaleza de las funciones o tareas: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el CC como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
  - b) Condiciones educativas: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
  - c) Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
  - d) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

# Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

## REGISTRO RETRIBUTIVO



- **Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla**, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- Tendrá **carácter anual**, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.
- **Deberá incluir los valores medios de los salarios**, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Se desglosarán convenientemente 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. 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.
- **Peculiaridades del registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva:**
  - a) 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 aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.
  - b) 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 25 %, el empresario deberá incluir una **justificación** de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA



- **Las empresas que elaboren un plan de igualdad** deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.
- Tendrá la **vigencia** del plan de igualdad, salvo que se determine otra.
- La auditoría implica la realización del **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa (valoración de los puestos de trabajo y otros factores) y el establecimiento de un **plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas** (objetivos, actuaciones concretas, cronograma, personas responsables de su implantación y seguimiento).
- La auditoría debe incluirse **dentro del plan de igualdad** y, al igual que el resto de materias, tanto el diagnóstico de la situación retributiva como las medidas serán **negociadas** entre la empresa y la RLPT.
- El diagnóstico retributivo se incluirá como parte del diagnóstico previo de situación en el marco del plan de igualdad, y las propuestas en materia retributiva pasan a formar parte de las medidas generales del plan.

# Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

## VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



- **Las mesas negociadoras de los CC deberán asegurar:**
  - ausencia de discriminación directa/indirecta entre mujeres y hombres.
  - aplicación del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
  - aplicación de los principios de adecuación, totalidad y objetividad.
- La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.
- Las **empresas con 50 personas trabajadoras o más** deberán realizar una valoración de puestos de trabajo (exigida para la auditoría retributiva en el marco del plan de igualdad).
- Se utiliza una **herramienta de valoración de puestos de trabajo**, que consiste en un procedimiento a través del cual se analizan de la forma más objetiva posible los distintos factores para asignar un valor numérico a cada puesto, de forma que se puedan comparar y detectar las posibles discriminaciones retributivas. A través de la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el RD 902/2020. Este procedimiento no es de utilización obligatoria pero es criterio de UGT intentar negociar su utilización para garantizar que el método utilizado por las empresas cumple con lo previsto en el RD 902/2020.

## DERECHO DE INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



- **Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder**, a través de la RLPT en la empresa, al contenido íntegro del registro salarial de su empresa.
- **La RLPT deberá ser consultada**, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.
- Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por **inexistencia de RLPT**, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que 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.