

# IGUALDAD RETRIBUTIVA

Todas las empresas, con independencia de su tamaño, deben integrar el principio de transparencia retributiva en sus organizaciones con la finalidad de identificar discriminaciones en materia retributiva.

## ¿CÓMO?

A través de los siguientes instrumentos:

Registros de salarios.  
 Auditoría salarial.

Sistema de valoración de puestos de trabajo.  
 Derecho a la información de las personas trabajadoras.

## 1. REGISTRO DE SALARIOS



### ¿Qué es?

El registro salarial es una herramienta que recoge las retribuciones económicas que perciben las personas trabajadoras de una empresa segregadas por género, incluido el personal directivo y los altos cargos.

Además, el reglamento reconoce a las personas trabajadoras con contratos de trabajo a tiempo parcial los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras con contratos de trabajo a tiempo completo; garantizando expresamente que las reducciones retributivas proporcionales al tiempo de trabajo no tengan repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

### ¿Qué información debe contener?

Los **valores medios** (media aritmética y la mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla (estableciendo de modo separado cada concepto) diferenciados por sexo y distribuidos, según su naturaleza, por grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa, en el **período de referencia de un año natural\***.

No obstante, en el supuesto de empresas con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras, el registro salarial deberá contener, 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.

Resultará esencial realizar una valoración de puestos de trabajo para identificar los trabajos de igual valor, entendiendo igual valor 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.

- Las **razones objetivas\*** que justifiquen, en su caso, la diferencia de al menos un 25% entre las medias de las retribuciones totales percibidas entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

*\*Sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.*

*\*\*En cualquier caso, estas razones objetivas no pueden aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación salarial.*

## ¿Quién y cómo se elabora?

El registro de salarios lo confecciona **la empresa**, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de al menos diez días.

La misma obligación de consulta y antelación se establece cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.

## ¿Quién puede acceder al contenido del registro salarial?

- Las **personas trabajadoras a través de sus representantes legales**, si los hubiera, quienes tienen derecho a conocer el contenido íntegro del registro.
- O, en caso de no existir representación legal, las personas trabajadoras directamente, si bien en este supuesto solo tienen derecho a conocer las diferencias porcentuales que existen en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

Estos son los denominados derechos de información a las personas trabajadoras.

## ¿Qué plazo tienen las empresas para elaborar el registro salarial?

Las empresas están obligadas a tener un registro de salarios **desde el pasado 8 de marzo de 2019**, si bien, tienen un **plazo de 6 meses** desde la publicación en el BOE del nuevo Reglamento para adaptar sus registros a las nuevas exigencias normativas, es decir, **hasta el 13 de abril de 2021**.

## 2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### ¿Qué es?

Es un instrumento que tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, identificando en su caso, las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes en las compañías para garantizar la igualdad retributiva.

## ¿Qué empresas están obligadas a realizar auditorías retributivas?

Las empresas que tengan una **plantilla igual o superior a 50 personas trabajadoras** y tengan la obligación de implementar un plan de igualdad.

La aplicación de lo establecido para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad:

- 8 de marzo de 2021 para empresas que tengan más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras.
- 8 de marzo de 2022 para las empresas que tengan de 50 a 100 personas trabajadoras.

*\* Las empresas con más de 150 personas trabajadoras deben tener ya implementados planes de igualdad por lo que en estos casos el plazo para elaborar la auditoría retributiva es de 6 meses a contar desde la publicación en el BOE del nuevo reglamento, es decir, hasta el próximo 13 de abril de 2021.*

## Contenido

- **Diagnóstico** sobre la situación retributiva en la empresa, previa valoración de los puestos de trabajo y del análisis de otros posibles factores desencadenantes de las diferencias retributivas como, por ejemplo, el uso de medidas de conciliación, las dificultades en la promoción profesional, o las medidas de corresponsabilidad.
- **Plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, acciones, plazos de ejecución, responsables de la implantación de las acciones y sistema de seguimiento de las mismas.

## Vigencia

Vinculada a la vigencia del plan de igualdad, salvo que se determine una duración inferior en el propio plan de igualdad.

## 3. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN CONVENIOS COLECTIVOS

Las mesas negociadoras de los Convenios Colectivos deben comprobar que los sistemas de clasificación profesional se ajustan a criterios objetivos que garantizan la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por puestos de igual valor.

## 4. ¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE PARA LAS EMPRESAS EL INCUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA?



La información, o la falta de información del registro salarial, podrá servir para el ejercicio de acciones administrativas o judiciales, tanto individuales como colectivas.

La **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social** califica la discriminación salarial como **falta muy grave** en materia de relaciones laborales, pudiendo incurrir la empresa en una sanción de multa de entre 6.251 y 187.515€ euros.

