

Da el paso



UNIÓN SINDICAL OBRERA

Guía de igualdad retributiva entre mujeres y hombres



ÍNDICE

1. IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	1
2. EL REGISTRO RETRIBUTIVO	1
3. DERECHO DE INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	2
4. AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.....	3
5. PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL	9
6. LUCHA CONTRA LA BRECHA SALARIAL.....	9

1. IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Analizamos los diferentes instrumentos aprobados para luchar contra la brecha salarial de género.

- Los registros retributivos.
- El derecho de información de las personas trabajadoras. Este contenido variará en función de si existe o no representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.
- Auditorias salariales.
- El sistema de valoración de puestos de trabajo, de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo de aplicación.

2. EL REGISTRO RETRIBUTIVO

El registro retributivo ¿qué incluye?

La obligación del registro salarial existe desde 2019, ahora las empresas disponen de un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para adaptarse a la nueva norma de desarrollo, que entrará en vigor el 14 de abril de 2021.

Tal y como establece el ET en su art. 28.2, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla desglosados por sexo, mujeres y hombres. **El registro debe incluir al personal directivo y los altos cargos**

Debe tener el siguiente contenido:

- La media aritmética y la mediana de las retribuciones realmente percibidas por cada uno de los siguientes conceptos de forma diferenciada:
 - salario base
 - complementos salariales
 - percepciones extrasalariales
- distribuidos por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Elaboración del registro salarial y el papel de la representación legal de las personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, al menos con diez días de antelación a la elaboración del registro retributivo. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuanto el registro sea modificado.

El reglamento no dice en qué consistirá esa consulta, por lo que deberemos estar pendientes de que este trámite de consulta se cumpla adecuadamente.

¿Qué complementos salariales nos deberán facilitar?

Todos los que se recojan en el convenio colectivos y los que no se incluyan en el convenio colectivo, pero se estén percibiendo realmente.

¿Qué periodo temporal debe estar recogido en el registro salarial?

Los datos deben ser fieles, y deberán estar actualizados, el periodo temporal de referencia será con carácter general el **año natural**, sin perjuicio de las modificaciones que fueran necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

¿Existe algún formato oficial del registro retributivo?

No, el reglamento dice que el documento en el que conste el registro “podrá” tener el formato establecido en las páginas webs oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. A fecha de elaboración de esta información no se ha publicado el formato del registro en las páginas oficiales.

Este modelo será orientativo, pero no obligatorio.

Las empresas ya deben tener el registro salarial desde 2019, por lo que cada una está usando un sistema diferente de recogida de datos.

En las empresas con planes de igualdad, los datos retributivos se han pedido de la misma forma que solicita el registro, por lo que estas empresas tendrán el registro adecuado.

Otras empresas ante la falta de reglamento decidieron no tener el registro hasta que no se publicara el reglamento, por lo que, a partir de ahora, una vez publicado el reglamento que desarrolla el contenido del registro, deberán ir trabajando en su elaboración, pues disponen de un periodo de adaptación de 6 meses hasta que el reglamento entre en vigor el 14 de abril de 2021. En este proceso deberá estar presente la representación legal de las personas trabajadoras.

3. DERECHO DE INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

¿Puede cualquier persona trabajadora de la empresa tener acceso al contenido del registro salarial?

Existen dos niveles de información, en las empresas en las que exista representación legal de las personas trabajadoras y en la que no existe.

- **Empresas en las que sí existe:** el acceso al registro se facilitará a la persona trabajadora a través de la representación legal, teniendo derecho a contenido íntegro del registro salarial.
- **Empresas en las que no existe:** la información se limitará a las diferencias porcentuales entre las retribuciones promediadas entre hombres y mujeres. Eso sí, se dará el dato por cada tipo de percepción, salarial y extrasalarial, y por el sistema de clasificación aplicable en la empresa.

La situación en empresas en las que no existe RLT, ha sido incorporada al reglamento y no aparecía en el Estatuto de los Trabajadores, que únicamente se refería al derecho de la plantilla a acceder a través de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa al contenido de este registro salarial.

Según esta nueva regulación, ¿qué debemos tener en cuenta las personas que formamos parte de los comités de empresa en cuanto a las competencias y al contenido de la información sobre igualdad a la que tenemos derecho?

Con la nueva redacción del art. 64 del ET sobre derechos de información y consulta y competencias de los comités de empresa, modificando los apartados 3 y 7.a)3º, se establece el derecho a recibir información al menos **una vez al año del registro de los valores medios de los salarios**, y añadiendo a la ya atribuida competencia de ejercer la labor de vigilar el respecto y la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el de hacerlo "especialmente en materia salarial".

4. AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

¿Cuál será el contenido del registro salarial en las empresas obligadas a tener una auditoría salarial?

Las empresas que realicen auditorías retributivas, las obligadas a tener plan de igualdad por tener el número de personas en plantilla deberán tener el registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- Tendrán que tener hecha la valoración de puestos y las agrupaciones de los trabajos que se consideran de igual valor, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.
- Deberá contener las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, desglosados por sexo y desagregados por salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Así como la distribución por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable que se requiere para el registro laboral en general.
- 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 registro deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

¿Cuál es el objeto de la auditoría retributiva?

Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

¿Cuál es el contenido que debe tener la auditoría retributiva?

Para realizar la auditoría retributiva, la empresa deberá:

a) Realizar un **diagnóstico** de la situación retributiva en la empresa, para el que se requiere:

1.-Tener hecha la evaluación de los puestos, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La referencia a la promoción relacionado con la retribución es algo nuevo, que debe aparecer en la auditoría salarial, sin que ello afecte al análisis que normalmente se hace de las promociones en los planes de igualdad.

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.

Esta nueva redacción choca con lo establecido en el ET que se centraba en la profesionalidad o capacidades profesionales en lugar de la concreta actividad profesional que se va a desarrollar, según la definición de grupo profesional del art. 22.2 ET, entendemos que, por un tema político, y supone tácitamente el no reconocimiento de la reforma laboral del 2012, en este aspecto.

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 con el que vaya a cubrirse los puestos.

2.-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 discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecer un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas. El plan tiene que determinar;

- Objetivos
- Actuaciones concretas
- Cronograma
- Persona/as responsable/s de su implantación y seguimiento.
- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

¿Cómo se aplica en el tiempo la obligación de la auditoría salarial?

Se seguirá la misma implantación progresiva acordada para la obligatoriedad de tener plan de igualdad:

- Desde el 7 de marzo de 2020, debían tenerlo todas las empresas de más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, las de más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, todas las empresas de 50 o más personas en plantilla estarán obligadas a tener un plan de igualdad.

A partir del 14 de abril de 2021, fecha en la que entra en vigor el real decreto, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener plan de igualdad deberían tener la auditoría salarial que se incluirá en el plan, teniendo en cuenta los plazos que se establecen para negociar los planes de acuerdo con el nuevo reglamento.

Habrá que analizar caso por caso para poder calcular las fechas límite, ya que la casuística puede ser muy variada.

El 14 de abril de 2021 estarán obligadas a tener plan de igualdad las empresas con más de 100 personas en plantilla.

La transparencia salarial en la negociación colectiva para luchar contra la brecha

Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones para cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. Y también el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

¿Podemos denunciar si no nos dan la información retributiva?

Existe la tutela administrativa y judicial, individual y colectiva oportunas, para los casos en los que la información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este reglamento, de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, incluido el que conduce a la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, incluyendo el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148 c) de la misma.

Cabe destacar que la información retributiva y la ausencia de la misma puede suponer una vulneración de los Derechos Fundamentales. Por tanto, puede ser penada como tal, con sanciones que pueden llegar a 187.000 euros. Es otra labor que debe vigilarse desde el ámbito sindical, teniendo en cuenta la importancia de la labor de Inspección de Trabajo en la materia.

¿Qué ocurre con la justificación que se debe incluir en las empresas obligadas a tener plan de igualdad, cuando la media o la mediana de las retribuciones de un sexo es superior a la del otro en al menos un 25%?, ¿Se puede considerar discriminatorio?

No, esa justificación solo servirá para justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de la persona, sin que pueda entenderse que existen indicios de discriminación.

¿Existe alguna Guía Técnica obligatoria para la realización de la auditoría retributiva y el cálculo de la brecha?

Por ahora no existe, en un futuro Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género, pero que será orientativa, no un modelo obligatorio.

Aunque la brecha se puede medir de diferentes formas, ya la herramienta publicada la web del instituto de la mujer utilizaba la fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario medio hombres} - \text{Salario medio mujeres}}{\text{Salario medio hombres}}$$

Desde USO también utilizamos también la fórmula que nos permite tener una doble visión de la brecha.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{salario medio mujeres} - \text{salario medio hombres}}{\text{Salario medio mujeres}}$$

Estos son los resultados aplicando una y otra fórmula.

	DIF H- M/H	DIF M- H/M
PUESTO A	10,4%	-11,6%
PUESTO B	14,2%	-16,6%

¿Cómo se está haciendo en estos momentos?

Los planes que se están negociando en fase de diagnóstico, nos encontramos multitud de situaciones diversas, en algunos se están intentando cerrarse los planes antes de la entrada en vigor del reglamento de planes, el 14 de enero de 2021, sabiendo que tendrán un año para revisar su plan y adecuarlo a la nueva normativa, y que todo lo referente a la valoración de puestos y la auditoría salarial entra en vigor el 14 de abril de 2021, periodo para ir haciendo la valoración de puestos y la auditoría.

En otras empresas se está intentando adecuar el diagnóstico ya a la nueva normativa, aunque no haya entrado en vigor, problemas que nos encontramos, todavía no tenemos un sistema de valoración de puestos de referencia ni de auditoría salarial, por lo que

puede que una vez acordado tengamos que realizar alguna revisión de estos dos puntos, valoración de puestos y auditoría salarial.

¿Cuál es la vigencia de la auditoría salarial?

La auditoría salarial tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forme parte, salvo que se determine un plazo inferior en el mismo.

Las auditorías retributivas se deberían hacer, independientemente de la vigencia del plan, todas las veces que exista algún cambio en el sistema de clasificación o retribución.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Este principio de igual retribución por trabajo de igual valor vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras en plantilla. Y también a todos los convenios y acuerdos colectivos, tal y como establece el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Según este artículo, 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.

Con base en esta definición, se entiende por:

1.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 convenio colectivo, como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

2.Condiciones educativas: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

3.Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora. Incluye la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

4.condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: los diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad, y pueden ser, a parte de los que señala el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (lista no exhaustiva):

- la penosidad
- la dificultad
- las posturas forzadas
- los movimientos repetitivos
- la destreza
- la minuciosidad
- el aislamiento

- la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas
- la polivalencia o definición extensa de obligaciones
- las habilidades sociales
- las habilidades de cuidado y atención a las personas
- la capacidad de resolución de conflictos
- la capacidad de organización

en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad en relación con el puesto de trabajo que valoran.

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

Cuando se apliquen los criterios de:

- **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, es decir, que realmente son necesarias para desarrollar adecuadamente el trabajo.
- **Totalidad:** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. Esto tienen que ver con la tradicional infravaloración o sobrevaloración de las tareas en función del sexo de la persona que las realiza.
- **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.

¿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 dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. Tendremos que ir analizando el concepto de trabajo de igual valor para entender que la valoración del puesto está bien o mal hecha.

¿Existe algún sistema obligatorio de valoración de puestos para las empresas?

No, cada empresa tendrá su sistema de valoración de puestos, que eso sí, deberá reunir los requisitos aprobados en el real decreto.

En el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del real decreto se aprobará a través de una orden dictada a propuesta conjunta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, tienen de plazo hasta el 14 de octubre de 2021, esperemos que se publique lo antes posible.

5. PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que los trabajadores a tiempo completo, tal como establece el artículo 12.4 d, que dice que se debe garantizar en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

GUÍA O PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACTUACIONES DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Solo las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, colaborarán con el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer, en la realización, y distribución de una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permita identificar y superar los estereotipos en la contratación, promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidad en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

También serán las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, las que colaborarán con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para llevar a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

6. LUCHA CONTRA LA BRECHA SALARIAL

Dentro del ámbito de la participación institucional se constituirá una comisión para la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva cuyo objetivo será analizar el modo en que se ha aplicado el presente reglamento y que tendrá capacidad para elaborar propuestas y recomendaciones. Estará compuesta por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, pudiendo este delegar en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Se reunirá a instancia de parte y, al menos, con periodicidad semestral.

¿Tienen las empresas alguna otra obligación en materia tributaria?

Sí, la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, que entró en vigor el 1 de enero de 2018, ya obligaba a las grandes compañías a presentar en materia tributaria:

- las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad, y clasificación profesional o igual valor.
- La brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,
- la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregadas por sexo.

La respuesta de las grandes compañías ha sido muy diversa por lo que no son comparables las situaciones de las diferentes empresas, al no haber utilizado los mismos conceptos retributivos, la forma de medir la brecha, no han aportado el dato histórico desagregado por sexo.

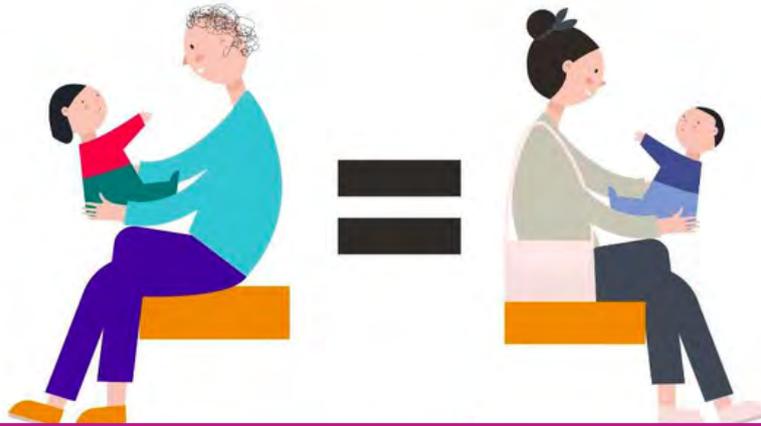
Las compañías deberán un registro doble al no coincidir lo solicitado por esta norma y el registro salarial.

¿A qué compañías les afecta esta obligación?

Afecta a las compañías y grupos que:

- Que el número medio de trabajadores y trabajadoras sea superior a 500.
- Que sean entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o que, durante dos ejercicios consecutivos, reúna, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de estas circunstancias:
 - Que la partida de activo consolidado sea superior a 20 millones de euros.
 - Que el importe neto de la cifra anual de negocio consolidada supere los 40 millones de euros.
 - Que el número medio de trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio sea superior a 250.

Guía de igualdad retributiva



entre mujeres y hombres

 www.uso.es
 [@IgualdadUSO](https://twitter.com/IgualdadUSO)
 uso@uso.es

#DaElPaso

Secretaría de Formación Sindical e Igualdad

