



NEWSLETTER AUDITORIA NOVIEMBRE 2020

Our network | Our vision | Our people

Introducción

Les damos la bienvenida a la nueva publicación Newsletter Audit.

En esta ocasión la responsable del departamento de Prácticas Profesionales de Kreston Iberadit, Josefina Moneo, analiza el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, por el que se regulan las nuevas formalidades que deben cumplir las empresas para luchar contra la brecha salarial entre ambos géneros.

Nos detalla las características de este tipo de auditoría y también cuales son las consecuencias y sanciones que se derivan del no cumplimiento de las medidas específicas en la normativa vigente

Esperamos que esta información les sea de utilidad, si tienen cualquier duda al respecto o precisa de más información pueden contactar con nosotros a través del siguiente email:

oficina.coordinadora@kreston.es





JOSEFINA MONETO
Audit Director - DPP

Planes de Igualdad: Auditorias Retributivas

El pasado 14 de octubre fue publicado el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, por el que se regulan las nuevas formalidades que deben cumplir las empresas para luchar contra la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Mediante el presente comunicado venimos a resumir brevemente este Real Decreto:

Objeto y ámbito de aplicación

El objeto del Real Decreto es establecer las medidas específicas para hacer efectiva la igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, desarrollando los mecanismos para identificar, corregir y luchar contra la discriminación que pudiera existir en el ámbito salarial. Se aplicará a todas las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Registro Retributivo

Según lo señalado en el art. 28.2 del ET, todas las empresas, sea el tamaño que sea, están obligadas a tener un registro retributivo de toda su plantilla.

Este registro retributivo es un archivo que debe incluir, los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Es necesario identificar las causas de la brecha salarial utilizando elementos objetivos que no puedan ser tachados de discriminatorios y de manera obligatoria si la brecha salarial supera el 25%.

Una vez transcurridos los plazos que se establecieron en el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas con 50 o más trabajadores estarán obligadas a realizar un plan de igualdad, y deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.

Esta auditoría retributiva 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 y así poder detectar posibles brechas salariales en las empresas.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

1. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. Esto requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. Debe 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.

- 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





2. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. Este plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Consecuencias de no realizar las auditorías salariales

El Reglamento hace referencia a las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden social.

La discriminación retributiva por razones de sexo o por cualquier otro motivo de transgresión de los derechos humanos se considera una falta laboral muy grave, que tiene las siguientes sanciones económicas:

- ✓ Grado mínimo, entre 6.251 y 25.000 euros
- ✓ Grado medio, entre 25.001 y 100.005 euros
- ✓ Grado máximo, entre 100.006 y 187.515 euros.