



2025: 12 meses de sensibilización en prol da IGUALDADE NO EIDO LABORAL

Agosto do 2025

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA. Consiste na obtención de información suficiente e significativa sobre o valor que se lle atribúe a unha retribución, expoñendo con claridade os diferentes aspectos que determinan a retribución das persoas traballadoras, así como os seus elementos.

Traballo de igual valor. Un traballo terá igual valor ca outro cando «a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación exixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que as ditas actividades se levan a cabo en realidade sexan equivalentes» (artigo 28.1 do Estatuto das Persoas Traballadoras).

A natureza das funcións ou tarefas é o contido esencial da relación laboral; as condicións educativas son as que se corresponden coas cualificacións regradas relacionadas co desenvolvemento da actividade; as condicións profesionais e de formación son aquelas que acreditan a cualificación da persoa traballadora, entre as cales se inclúen a experiencia e a formación non regrada relacionadas coa actividade e, por último, as condicións laborais e por factores estritamente relacionados co desempeño serán todos os demais, relevantes no desempeño da actividade.

Rexistro retributivo. Configuración das percepcións, fiel e actualizada (ano natural), de todo o cadro de persoal, mediante unha elaboración documentada que inclúa «os valores medios e medianos dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do cadro de persoal desagregados por sexos e distribuídos por cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, posto ou calquera outro sistema de clasificación aplicable». Tamén se debe desagregar en atención á natureza da retribución, incluíndo salario base, cada un dos complementos e cada unha das percepcións extrasalariais, especificando de modo diferenciado cada unha delas.

Rexistro nas empresas con auditoría retributiva (plans de igualdade). O rexistro das empresas con auditoría contará, ademais, coa información das medias aritméticas e as medianas das agrupacións de postos de traballo de igual valor na empresa, conforme os resultados da valoración de postos de traballo, aínda que pertencen a diferentes apartados da clasificación profesional, desagregados por sexos e por cada percepción.

Ademais, este rexistro ten que incluír a xustificación correspondente (art. 28.3. do ET) cando a media aritmética ou a mediana das retribucións totais na empresa das persoas traballadoras dun sexo sexan superiores ás do outro en, polo menos, un 25 %.

Auditoría retributiva. Consiste nun informe no cal se comproba se «o sistema retributivo da empresa, de maneira transversal e completa, cumpre coa aplicación efectiva do principio de igualdade entre mulleres e homes en materia de retribución». Así mesmo, deberá permitir definir as necesidades para «evitar, corrixir e previr os obstáculos e dificultades existentes ou que

Co financiamento de:

puideren producirse en prol de garantir a igualdade retributiva e asegurar a transparencia e o seguimento do dito sistema retributivo».

Sistema de valoración de postos de traballo. Análise que cada empresa pode efectuar para avaliar de forma efectiva o valor que realmente achega cada posto de traballo ao conxunto da organización. Realízase a través dunha estimación global de todos os factores que concorren ou poden concorrer nun posto de traballo, tendo en conta a súa incidencia e permitindo asignarlle unha puntuación ou valor numérico.

Os factores de valoración deben considerarse de xeito obxectivo e estar vinculados de maneira necesaria e estrita co desenvolvemento da actividade laboral. A valoración ten que referirse a cada unha das tarefas e funcións de cada posto de traballo da empresa, ofrecer confianza respecto dos seus resultados e ser adecuada ao sector de actividade, tipo de organización da empresa e outras características que para estes efectos poidan ser significativas, con independencia, en todo caso, da modalidade de contrato de traballo co que se vaian cubrir os postos. A auditoría retributiva debe visibilizar tarefas, funcións e actividades que tradicionalmente non se valoraban por estaren ligadas a postos de traballo feminizados.

Ademais de ofrecer a importancia e valor da cada posto en relación co funcionamento correcto da organización, facilita o establecemento dunha política retributiva coherente e obxectiva.