

# Auditoría salarial

## Anualidad 2025





## ANTECEDENTES

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 40 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975.

Pero también en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se establece que constituye discriminación directa *“la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”*. En el ámbito retributivo ello implica que la concurrencia de discriminación directa se producirá cuando una persona no solo sea o haya sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, sino también cuando «pudiera ser tratada» de modo menos favorable que otra en situación comparable, lo que facilita considerablemente que pueda apreciarse la existencia de discriminación retributiva directa.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Dicho precepto ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación, habiendo sido modificado, entre otros, por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Así, el artículo 28.1 ET en su redacción actual dispone: *“El empresario está obligado 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 través de este precepto, se establece por tanto expresamente en el Ordenamiento jurídico español el derecho de las personas trabajadoras a la remuneración correspondiente a su trabajo efectivo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación, e incorporándose de forma expresa y sistematizada en el ordenamiento jurídico español el concepto de *“trabajo de igual valor”*.





## EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En fecha 14 de octubre de 2020 se ha publicado el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE nº 272), con entrada en vigor el 14 de abril de 2021, es decir, a los seis meses desde su publicación en el BOE.

El objeto del mismo es, por un lado, establecer un conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y por otro, desarrollar los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.

En el artículo 3 del Real Decreto se introduce el concepto de transparencia retributiva, en virtud del cual:

1. 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 entendido como 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.
2. El principio de transparencia retributiva 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 de acuerdo con los artículos siguientes, 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.
3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, 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 y el derecho de información de las personas trabajadoras.

En lo que concierne a la Auditoría salarial, se señala específicamente que la misma debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución implantado en la empresa para proceder a abonar las retribuciones pertinentes a todas las personas trabajadoras cumple con la igualdad remunerativa, debiendo dicha auditoría proporcionar

información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato en materia retributiva.

En este sentido, el artículo 7 del mencionado Real Decreto, recoge el concepto de Auditoría retributiva, señalando en su punto 1:

*“Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad”.*

La 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. Asimismo, 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.”

El artículo 6 del Real Decreto dispone que las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo, con las siguientes particularidades:

*b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 veinticinco por ciento.*

La Fundación CTIC cuenta con un Plan de igualdad renovado y vigente desde marzo de 2026. Para la Auditoría Salarial se ha puesto en relación la evaluación de los puestos de trabajo con el sistema retributivo, tomando como referencia los datos salariales actualizados y diferenciados por grupos profesionales y por sexo, siendo los resultados obtenidos los que se exponen en el siguiente epígrafe.



## RESULTADOS

La clasificación profesional de las personas trabajadoras en la Fundación es clara, resultando seis grandes grupos bien diferenciados, que están perfectamente definidos en el Marco Laboral de la Fundación: Dirección, Personal Coordinador, Responsables de Línea, Personal Experto, Personal Técnico y Personal de Soporte.

El detalle del Marco de Clasificación Profesional es el siguiente:

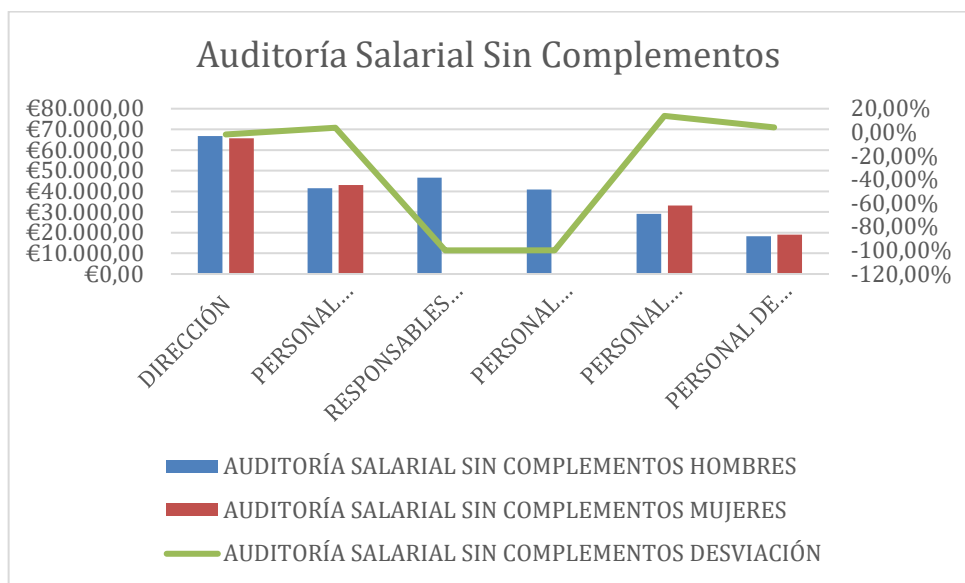
GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL (*)
DIRECCIÓN	3	3	6
PERSONAL COORDINADOR	2	3	5
RESPONSABLE DE LÍNEA	2	0	2
PERSONAL EXPERTO	5	0	5
PERSONAL TÉCNICO	36	16	52
PERSONAL DE SOPORTE	5	5	10

(\*) Se incluye el total de personas trabajadoras en 2025

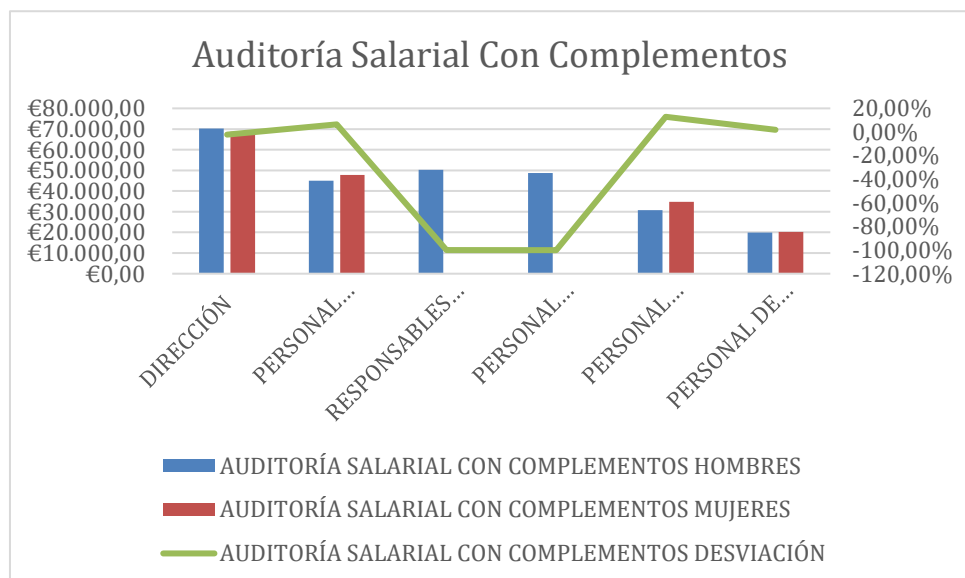
Por lo que se refiere a las retribuciones, el Marco Laboral recoge las bandas salariales por Grupos Profesionales; asimismo, en el Marco Laboral se establece que la dirección podrá establecer complementos cuando se produzcan sobrecargas de trabajo por un periodo determinado o cuando se asuman responsabilidades nuevas durante un periodo de tiempo limitado. Dicho complemento no será consolidable y en ningún caso podrá exceder del 25% del salario mensual. Por tanto, la percepción de complementos es algo puntual en la Fundación (estando en la mayor parte de los casos las retribuciones desglosadas en salario y parte proporcional de las extras).

En lo que respecta al Registro Retributivo, se recogen las remuneraciones medias anuales por grupo profesional, desagregadas por sexo, desglosando por un lado el salario base (sin complementos), y por otro, el salario con todos los complementos retributivos, arrojando los siguientes resultados:

Remuneraciones medias anuales SIN complementos			
SALARIO	HOMBRES	MUJERES	DESVIACIÓN
DIRECCIÓN	66.787,80 €	65.629,28 €	-1,73%
PERSONAL COORDINADOR	41.556,51 €	43.118,77 €	+3,76%
RESPONSABLES DE LINEA	46.627,52 €	0 €	-100,00%
PERSONAL EXPERTO	40.847,00 €	0 €	-100,00%
PERSONAL TÉCNICO	29.060,15 €	33.098,27 €	+13,90%
PERSONAL DE APOYO	18.278,13 €	19.015,85 €	+4,04%



Remuneraciones medias anuales CON complementos			
SALARIO	HOMBRES	MUJERES	DESVIACIÓN
DIRECCIÓN	70.182,00 €	68.705,32 €	-2,10%
PERSONAL COORDINADOR	44.952,25 €	47.797,95 €	+6,33%
RESPONSABLES DE LÍNEA	50.320,63 €	0 €	-100,00%
PERSONAL EXPERTO	48.749,89 €	0 €	-100,00%
PERSONAL TÉCNICO	30.766,06 €	34.718,48 €	+12,85%
PERSONAL DE APOYO	19.853,03 €	20.208,96 €	+1,79%



Como se ha expuesto en el epígrafe anterior, únicamente podría hablarse de desequilibrio salarial si, tomando como referencia el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas a la plantilla de la empresa en el mismo periodo y diferenciadas por sexos, los resultados obtenidos reflejasen que las personas trabajadoras de un sexo perciben retribuciones superiores en un 25% o más con respecto al otro, sin justificación objetiva.

A la vista de los datos correspondientes al ejercicio 2025, y tomando como referencia los salarios base, no se aprecian desigualdades retributivas significativas entre mujeres y hombres en los grupos profesionales en los que existe representación de ambos sexos. Las desviaciones salariales observadas se sitúan, con carácter general, en rangos moderados, siendo en la mayoría de los casos inferiores al 5%, con valores comprendidos entre el -1,73% y el 4,04%.

No obstante, se observa una desviación del 13,90% en uno de los grupos analizados, sin que este valor alcance el umbral del 25% establecido como referencia para identificar la existencia de una posible brecha retributiva significativa.

Asimismo, cabe destacar que en dos grupos profesionales se registran desviaciones del -100%, circunstancia que responde previsiblemente a la ausencia de representación de uno de los sexos en dichos grupos durante el periodo analizado, lo que impide realizar una comparación retributiva efectiva y, por tanto, extraer conclusiones en términos de igualdad salarial.

Estas conclusiones se mantienen cuando al análisis se incorporan los complementos salariales, observándose variaciones de magnitud similar. En este escenario, las desviaciones continúan siendo moderadas en los grupos con representación de ambos sexos, situándose entre el -2,10% y el 6,33%, con la excepción de un grupo en el que se alcanza una desviación del 12,85%, sin que en ningún caso se supere el umbral del 25% que permitiría inferir la existencia de una brecha retributiva relevante.

Cabe señalar nuevamente que en dos grupos profesionales se registran desviaciones del -100%, lo cual responde a la ausencia de representación de uno de los sexos en dichos grupos durante el periodo analizado, impidiendo realizar una comparación retributiva efectiva.

A la vista de los resultados obtenidos, se concluye que no se aprecian desigualdades retributivas significativas por razón de sexo durante el ejercicio 2025, considerándose adecuado continuar con la evaluación periódica del registro retributivo, sin que resulte necesario adoptar medidas correctoras específicas en materia salarial en este momento.