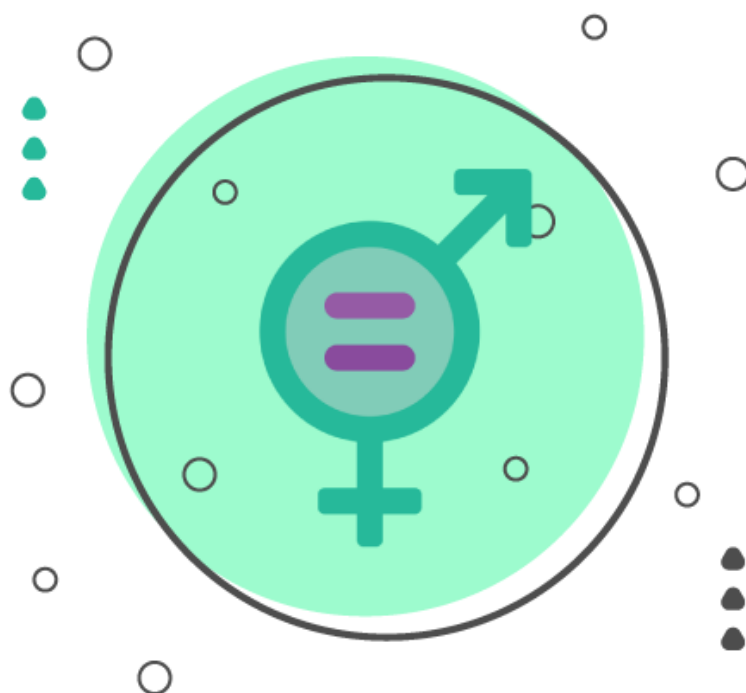


CTIC CENTRO TECNOLÓGICO



AUDITORIA SALARIAL CTIC CENTRO TECNOLÓGICO 2021

DICIEMBRE 2021

Contenido

I.- ANTECEDENTES.....	2
II.- EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	3
III.- RESULTADOS.....	6

I.- ANTECEDENTES

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 (en adelante, ET), 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 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 esta, 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 introduciéndose por primera vez el concepto de **“trabajo de igual valor”**.

II.- 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 abril 2021, es decir, a los seis meses desde su publicación en el BOE.

El objeto de este 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 desde marzo de 2019, que continuando vigente en la actualidad, se encuentra en proceso de actualización.

Por tanto, como medida complementaria requerida dentro del informe diagnóstico para la actualización del mencionado Plan de Igualdad, se ha procedido a llevar a cabo la presente Auditoría salarial, cuyos resultados se detallan a continuación, teniendo una vigencia igual a la del Plan del que forma parte. Para la misma, 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 género, siendo los resultados obtenidos los que se exponen en el siguiente epígrafe.

III.- RESULTADOS

La clasificación profesional de las personas trabajadoras en la Fundación presenta una estructura sencilla, resultando cinco grandes grupos bien diferenciados, que están perfectamente definidos en el Marco Laboral de la Fundación: Dirección, Coordinadores de Oficina Técnica, Responsables de Línea, Técnicos y Personal de apoyo. Existe una categoría más de Expertos, si bien este año no ha habido ninguna persona dentro de esta categoría. Como se puede observar, en todos los grupos existe un reparto paritario de hombres y mujeres, exceptuando la coordinación de Oficina Técnica y el grupo de Responsable de línea, en donde el volumen de hombres es superior. No obstante, cabe destacar esta última categoría al contar con una única persona, que limita absolutamente cualquier tipo de comparación en función del sexo.

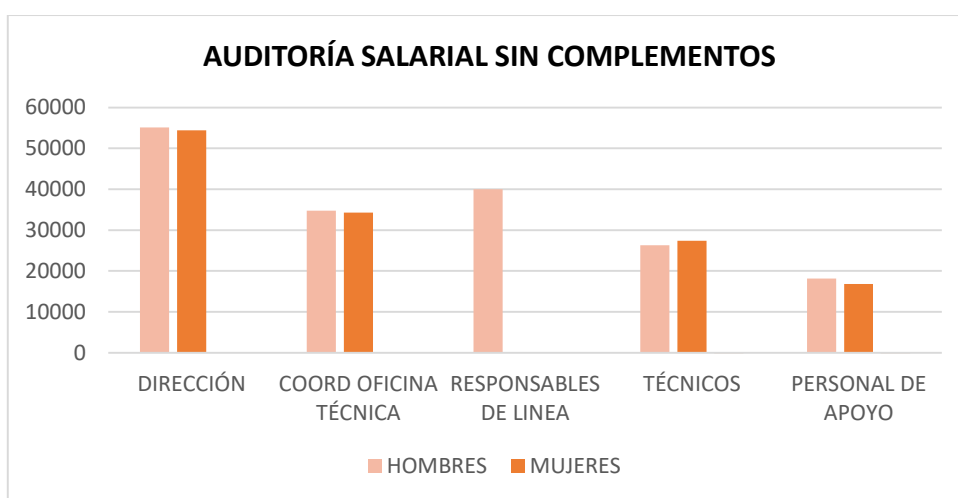
El detalle del Marco de Clasificación Profesional es el siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIRECCIÓN	4	3	7
COORDINADORES/AS OFICINA TÉCNICA	3	1	4
RESPONSABLES DE LÍNEA	1	0	1
EXPERTOS/AS	0	0	0
TÉCNICOS/AS	30	23	53
PERSONAL DE APOYO	7	7	14

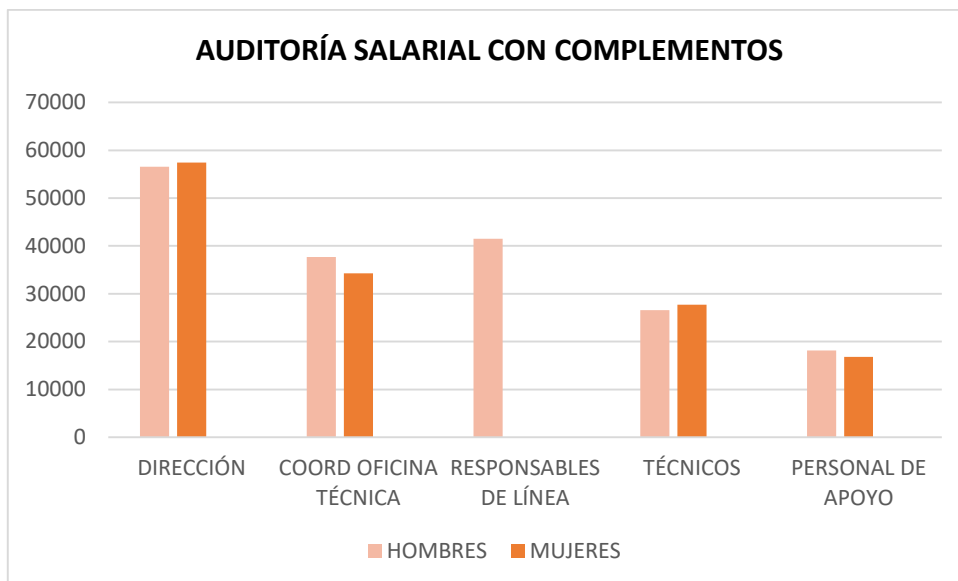
Por lo que se refiere a las retribuciones, el Marco Laboral recoge las bandas salariales por Grupos Profesionales; asimismo, en el Marco Laboral se establece que la Dirección podrá establecer complementos cuando se produzcan sobrecargas de trabajo por un periodo determinado o cuando se asuman responsabilidades nuevas durante un periodo de tiempo limitado. Dicho complemento no será consolidable y en ningún caso podrá exceder del 30% 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 a la Auditoría salarial, se recogen las retribuciones 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, obteniéndose los siguientes resultados:

SALARIO	HOMBRES	MUJERES	DESVIACIÓN
DIRECCIÓN	55.132,79 €	54.400,54 €	-1,33%
COORD OFICINA TÉCNICA	34.723,66 €	34.273,89 €	-1,30%
RESPONSABLES DE LÍNEA	40.000 €	0 €	-100,00%
TÉCNICOS	26.255,31 €	27.392,08 €	+4,33%
PERSONAL DE APOYO	18.141,63 €	16.810,93 €	-7,34%



SALARIO	HOMBRES	MUJERES	DESVIACIÓN
DIRECCIÓN	56.565,49 €	57.435,75 €	+1,54%
COORD OFICINA TÉCNICA	37.696,67 €	34.273,89 €	-9,08%
RESPONSABLES DE LÍNEA	41.500 €	0 €	-100,00%
TÉCNICOS	26.587,71 €	27.684,26 €	+4,12%
PERSONAL DE APOYO	18.141,63 €	16.810,93 €	-7,34%



Como se ha expuesto en el epígrafe anterior, se podría hablar 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, se arrojasen unos resultados en los que las personas trabajadoras de un sexo obtuviesen unas retribuciones superiores en un 25% o más con respecto al otro.

Como se puede observar, esto no ocurre dentro de la entidad, poniendo de manifiesto la objetividad retributiva de CTIC y siendo las mujeres quienes, por término medio, reciben un salario superior en dos de las categorías profesionales con responsabilidad muy variada, como son el personal técnico y Dirección. Hay que tener en cuenta también que en la categoría Técnico/a está el 75% de la plantilla. Así pues, de los resultados obtenidos **se constata la inexistencia de desigualdades retributivas de ningún tipo, lo que conduce a que no sea necesario adoptar ninguna medida específica en esta materia.**

Fundación CTIC