

# AUDITORÍA RETRIBUTIVA

## ¿Qué introduce el Real Decreto 902/2020?

Con la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el pasado 14 de abril de 2021, para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad y su posterior registro, será necesario realizar la Auditoría Retributiva, así como contar con un Registro Retributivo elaborado conforme a los requisitos establecidos en la norma.

La Auditoría Retributiva será obligatoria para todas las empresas que elaboren su Plan de Igualdad dado que será necesaria para poder registrarlo. Además, tendrá la misma vigencia que el Plan, a no ser que se pacte lo contrario en la Comisión Negociadora. En el caso del Registro Retributivo, éste deberá actualizarse anualmente.

La Auditoría Retributiva incluirá el análisis del Registro Retributivo y del Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo.

La Igualdad de Género es uno de los 17 Objetivos establecidos por la ONU para la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Esta Agenda pretende ser una oportunidad para que países y sociedades se encaminen hacia un mundo mejor.

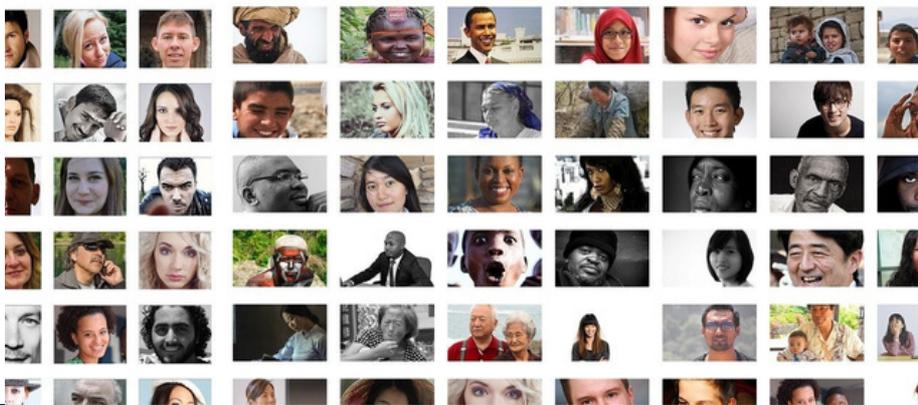
El objeto de este Real Decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.



**OBJETIVOS  
DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE**



# ¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS?



1

LAS EMPRESAS OBLIGADAS POR NORMATIVA A ELABORAR EL PLAN DE IGUALDAD DEBERÁN INCLUIR TAMBIÉN LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Entre 50 y 100 personas trabajadoras: a partir del 7 de marzo de 2022
- Más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras: a partir del 7 de marzo de 2021
- Más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras: a partir del 7 de marzo de 2020
- Más de 250 personas trabajadoras: desde la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

2

LAS EMPRESAS OBLIGADAS POR CONVENIO COLECTIVO O POR SANCIÓN (art. 45.4 Ley Igualdad y 46 bis.2 LISOS) PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD TENDRÁN QUE INCLUIR LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

3

EN GENERAL, TODAS LAS EMPRESAS QUE QUIERAN REGISTRAR UN PLAN DE IGUALDAD, VOLUNTARIO O NO

## VENTAJAS EMPRESARIALES



La elaboración de la Auditoría Retributiva ofrece una serie de ventajas empresariales concretas:

- Obtener la información y el análisis para la puesta en marcha de **medidas de orden preventivo que eviten o disminuyan los riesgos psicosociales** derivados de situaciones de desigualdad, desarrollando así el Plan de Prevención de la empresa.
- La **identificación de discriminaciones y la comprobación de 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.
- La **elaboración de un Plan de Actuación para poner fin a la brecha salarial** y para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y las dificultades encontradas.
- La **elaboración de un sistema objetivado de la valoración de los puestos de trabajo**.
- El **cumplimiento de la normativa vigente** para evitar posibles **sanciones** por no tener elaborada la Auditoría Retributiva y por la posible existencia de discriminación salarial no debidamente justificada.
- La **mejora del clima laboral, potenciando la motivación, productividad y satisfacción** de las personas trabajadoras.

# FASES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA



## FASE 1. VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO (VPT)

- Tiene por objeto **realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo** en la que se realizará la asignación de una puntuación de forma objetiva.
- La VPT se analizará tanto con relación al **sistema retributivo** como con relación al **sistema de promoción**.



## FASE 2. EL REGISTRO RETRIBUTIVO

- **Todas las empresas**, con independencia de su tamaño, deben contar con un Registro Retributivo de toda su plantilla, el cual se actualizará anualmente.
- Deberá incluir desglosados por sexo y distribuidos por los puestos de trabajo: **los valores promedio y la mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, su respectiva brecha salarial** y la posterior **justificación** en caso de existir brecha salarial.



## FASE 3. LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Incluirá un **Plan de Actuación** para corregir las desigualdades encontradas en el que se determinarán los objetivos y las actuaciones que se tendrán que llevar a cabo.
- Se añadirá también un cronograma y al personal responsable de su implementación y seguimiento.

Al igual que ocurre con la elaboración del Plan de Igualdad, la elaboración de la Auditoría Retributiva también se debe consensuar con la Comisión Negociadora, contando con el asesoramiento de la Unidad especializada de Igualdad y Diversidad de Unimat Prevención en todas las fases.

# ELABORACIÓN DE PRODUCTOS



En **Unimat Prevención** ofrecemos los diferentes servicios que incluye la Auditoría Retributiva, de forma conjunta o separada:

- Plan de Igualdad con Auditoría Retributiva
- Auditoría Retributiva
- Registro Retributivo
- Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo
- Implementación de las acciones del Plan de Actuaciones relativas a la Auditoría Retributiva

## ¿POR QUÉ CON UNIMAT PREVENCIÓN?

**Experiencia**

**Profesionalidad**

**Vocación de servicio**

**Responsabilidad y compromiso**

**Especialistas**

**Innovación**

**Calidad**

**Ética**



Contacte para empezar a comprobar los beneficios de elaborar la Auditoría Retributiva en su empresa:

[plandeigualdad@unimat.es](mailto:plandeigualdad@unimat.es)  
900 101 766

 **unimat**  
prevención

  
**OBJETIVOS  
DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE**

