

GUIA PRACTICA PARA HACER INFORME DE TRANSPARENCIA SALARIAL

Fase previa.

0.1 ORGANIZACIÓN: Organigrama puestos y Descripción de Puestos de Trabajo

0.2 **DPT.** Las empresas deben disponer de una Descripción de Puestos de Trabajo que recoja de forma clara las funciones y responsabilidades de los puestos, dependencias jerárquicas, los requisitos exigidos para el puesto, sus habilidades y condiciones en que se desenvuelve el puesto.

Este documento es fundamental para abordar los posteriores análisis de valoración de puestos ya que permite conocer en profundidad los puestos.

0.3 VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

La Valoración de Puestos de trabajo es la herramienta que nos va a permitir valorar los puestos, darles un valor, esto es, otórgales una puntuación y nivel y con ello poder comparar salarialmente puestos de igual valor o nivel.

Esta valoración se realiza a través de valoración por factores y puntos sobre las funciones de trabajo recogidas en la DPT de cada puesto, las características del sector y la empresa, y ofrece una visión global de la organización y parcial por cada puesto y nivel.

La propia normativa establece que los sistemas de valoración de puestos usados deben recoger factores relacionados con: competencias exigidas del puesto, responsabilidad en la que incurren los puestos, el esfuerzo físico o mental al que se ve sometido, así como las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, las empresas deben disponer y aplicar una valoración de puestos que será la base para establecer sus niveles internos salariales, y que debería corresponderse con su estructura organizativa a fin de poder gestionarse de una forma metódica y objetiva.

1. CREACION DE BANDAS SALARIALES

Aunque la ley no pide que la empresa tenga definidas unas bandas salariales de forma explícita, si que subyace como elemento necesario para poder gestionar adecuadamente toda la política salarial de la empresa, además de dar continuidad a los informes anuales que se deben presentar, y en general a la gestión del talento interno de la compañía.

Las bandas salariales es una decisión que la empresa debe adoptar de cuales son las franjas salariales establecidas para determinados puestos de igual valor y el recorrido salarial que los trabajadores pueden tener en dichas bandas.

La creación de bandas salariales se debe hacer a partir de la valoración de puestos, previamente realizada, calculando medias, o bien a través de una curva de regresión salarial, y añadiendo una comparativa con mercado que permita conocer cual es la equidad externa de cada posición con respecto a mercado y poder tomar decisiones de posicionamiento. Con ambas informaciones, equidad interna y externa se establecen las bandas salariales para cada uno de los niveles de la organización.

Estos niveles deben responder a la estructura organizacional de cada compañía y ser atractivos para atraer y retener talento.

2. REGISTRO SALARIAL.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Para realizar el registro retributivo se deben agrupar todos los trabajadores adscritos a un mismo nivel salarial, calculando los valores medios de los salarios de todos los trabajadores en cada nivel, estos valores medios salariales deben segmentarse por: total retribución, salario base, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Y sobre cada valor medio debe calcularse, en el caso de género, las comparativas estadísticas sobre las diferencias en media, mediana y moda.

3. AUDITORIA SALARIAL

A partir de los datos del registro retributivo, comparaciones estadísticas por niveles salariales, desglose de conceptos salariales y análisis estadístico por media, mediana y moda, se analizan los resultados estadísticos, en caso de encontrar una diferencia salarial superior al 25% auditoria salarial de género o 5% ley de igualdad salarial, se debe establecer 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. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Este plan de actuación debe ser objeto de estudio y análisis de su corrección en el siguiente informe a realizar.