

+ IGUALDAD

megomezg@industria.ccoo.es



29/04/2021



LEY IGUALDAD 22 DE MARZO 2007

- +250 personas trabajadoras
- Convenio colectivo
- Expediente sancionador



REAL DECRETO 6 DE MARZO 2019

+ De 50 personas trabajadoras



+ 150 HASTA 250

1 AÑO

PLAZO FINAL

07/03/2020

+100 HASTA 150

2 AÑOS

PLAZO FINAL

07/03/2021

+ DE 50 HASTA 100

3 AÑOS

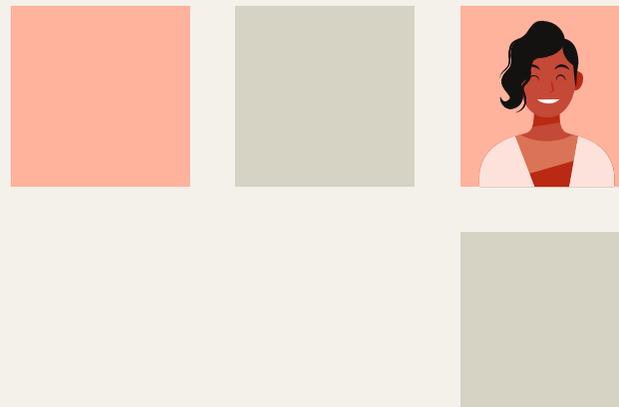
PLAZO FINAL

07/03/2022

CCOO 
industria

6

Contenido mínimo del Plan de Igualdad



1. Determinación de las partes que los conciertan.
2. Ámbito personal, territorial y temporal.
3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
4. **Resultados de la auditoría retributiva.** 
5. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
6. Descripción de medidas concretas.
7. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
8. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

NUEVA REGULACIÓN

RD 902/2020

Igualdad retributiva



Entrada en vigor y ámbito de aplicación.



Trabajo de igual valor.



Registro retributivo.



Transparencia en la Negociación Colectiva.

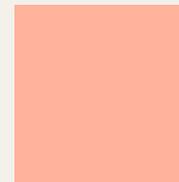


Auditoría retributiva.

RD 902/2020

1

Entrada en vigor y ámbito de aplicación



Entrada en vigor: 14 de abril de 2021

Será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Objetivo: Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

RD 902/2020

1

Entrada en vigor y ámbito de aplicación



Se deberá integrar y aplicar el principio de **transparencia retributiva** 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 atribuye a dicha retribución.**

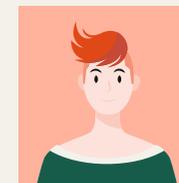
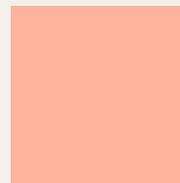
En el caso de Planes de Igualdad anteriores a la norma: **Plazo (previo proceso negociador) hasta el 14 de enero de 2022.**

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor (Art. 28.1 ET), vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

RD 902/2020

2

Registro retributivo



Deberá incluir:

- **Los valores medios de los salarios.**
- **Los complementos salariales.**
- **Las percepciones extrasalariales.**

La información deberá **desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución**, especificando cada concepto que se reciba.

Deberá establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada grupo profesional, categoría, puesto, etc.

Se deberá consultar a la RLT 10 días antes de elaborar el registro y antes de modificarlo.

2

Registro retributivo



ACCESO A LOS DATOS

CON RLT

Los trabajadores podrán acceder al registro retributivo, teniendo derecho a conocer su **contenido íntegro**.

SIN RLT

Se facilitará información limitada a las **diferencias porcentuales** que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres.

RD 902/2020

2

Registro retributivo

HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO

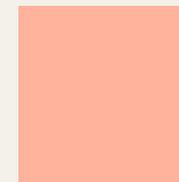
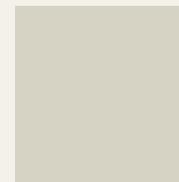
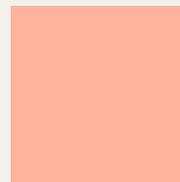
Con esta herramienta y su guía de uso se podrá elaborar el registro retributivo de acuerdo al RD 902/2020

- Guía de uso.pdf
- HERRAMIENTA.XLS
- EJEMPLO DE USO

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

3

Auditoría retributiva



Las empresas **obligadas a realizar un plan de igualdad** tendrán que incluir en este una auditoría retributiva para comprobar si se cumple el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia salarial.

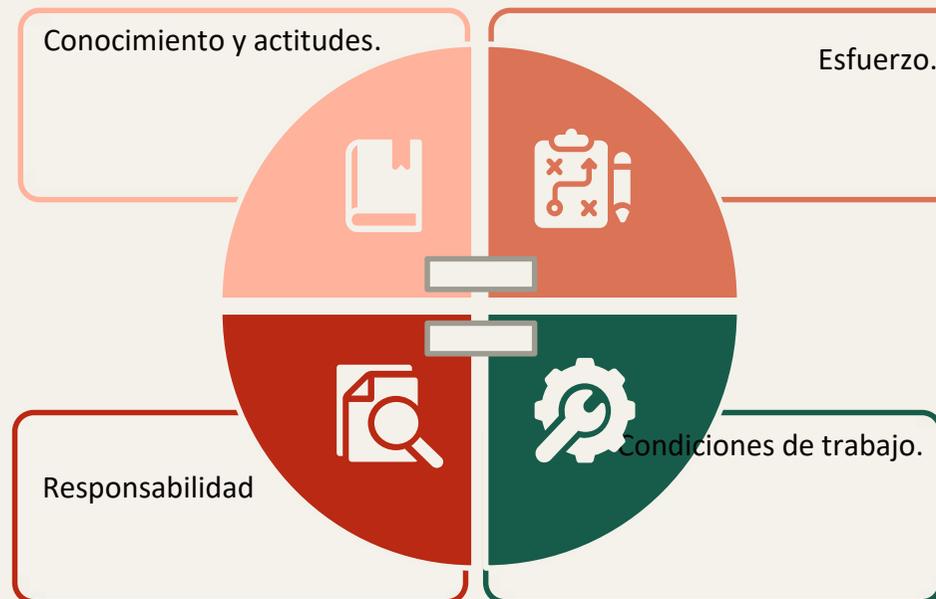


En ese caso, el registro retributivo tendrá que reflejar también las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los **trabajos de igual valor en la empresa**, aunque pertenezcan a diferentes clasificaciones profesionales, desglosados por sexo.

Se añadirá la **justificación** 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, un **25%** o más.

3

Trabajo de igual valor



3 Trabajo de igual valor

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

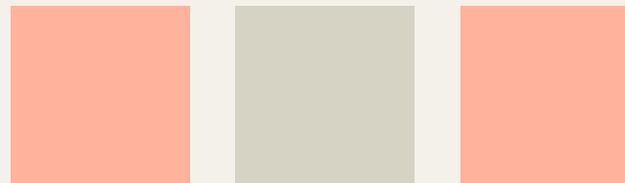
Determina, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios.

- Guía de uso.pdf
- HERRAMIENTA.XLS
- EJEMPLO DE USO

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

3

Auditoría retributiva. Plan de Actuación



Objetivo: Garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

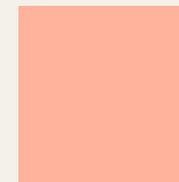
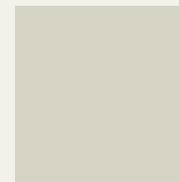
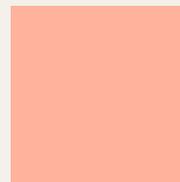


- La evaluación de los puestos de trabajo de igual valor,
- Auditoría retributiva de puestos de trabajo de igual valor,
- Establecimiento de un **plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas 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**

RD 902/2020

4

Transparencia de la negociación colectiva



Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales **respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Objetivo: Garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

¡Gracias!

