



Normativa en materia de conciliación, corresponsabilidad y transversalización de la perspectiva de género

ACUERDO para el REGLAMENTO Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres: nuevas obligaciones y nuevos conceptos

Descripción	<p>Con fecha de 30 de julio de 2020 se ha firmado ACUERDO entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos más representativos de ámbito estatal, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores sobre los contenidos del Reglamento de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres. En cuanto a su contenido, destacamos que</p> <ul style="list-style-type: none">• todas las empresas, independientemente del tamaño de sus plantillas, deben tener registros salariales/retributivos (los valores medios de los salarios) por categorías y sexo que incluyan salarios y complementos, pero también cualquier percepción extrasalarial. Si en algún caso la diferencia entre un sexo y otro fuera del 25% o más, las empresas deben justificar por escrito a qué se debe la brecha, de modo que en el Registro salarial se justifique que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.• Las empresas de más de 50 trabajadores y por tanto, aquellas que han de elaborar un plan de igualdad, estarán obligadas, además de al registro, a realizar una auditoría salarial que evalúe y valore cada puesto de trabajo. <p>La auditoría implicará la realización previa de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa que requerirá:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ La evaluación de los puestos de trabajo➤ Análisis de los factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad➤ Establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento.
ÓRGANO	Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Igualdad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores



FECHA	30/07/2020
Ámbito	<ul style="list-style-type: none">✓ Conciliación✓ Corresponsabilidad✓ Transversalización de la perspectiva de género✓ Derechos de las personas trabajadoras<input type="checkbox"/> Otro (indicar)
Elementos de especial interés	<p>▷ Se desarrolla normativamente el concepto de “igual salario a trabajo de igual valor” – modifica el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores-, qué es y cómo se determina ese valor equivalente?</p> <ul style="list-style-type: none">➤ 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➤ para fijar un valor salarial a un puesto deben tenerse en cuenta criterios relacionados con ese empleo concreto, también todas las condiciones que "singularicen" ese puesto de trabajo y no sólo algunas, y tienen que existir "mecanismos claros" que identifiquen los criterios objetivos que determinan el sueldo. <p>● En los nuevos registros salariales, para calcular las diferencias por sexo, se agruparán los puestos, no sólo por categoría o grupo profesional, sino también por trabajos "de igual valor".</p> <p>▷ Se establece la obligación de transparencia retributiva a través de:</p> <ul style="list-style-type: none">○ los registros retributivos,○ la auditoría retributiva,○ el sistema de valoración de puestos de trabajo,○ de la clasificación profesional sistematizada en la empresa y en el convenio colectivo,○ el derecho de información de las personas trabajadoras <p>▷ Las empresas dispondrán de una herramienta informatizada gratuita de registro retributivo y un procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo que se aprobará través de una Orden Ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.</p> <p>En cualquier caso, corresponderá al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborar una Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.</p>



Localización

http://www.mites.gob.es/ficheros/participacion/historico/informacion-publica/2020/RD_09_20200611_TextoProyecto_gabinete_empleo.pdf