

2ª PONENCIA

IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

REAL DECRETO 902/2020 13 DE OCTUBRE (ENTRA ENVIGOR EL 14 DE ABRIL DEL 2021)

LOS CONVENIOS DEBEN INTEGRAR Y APLICAR: “EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA”



CONSISTE EN:

Obtener la información suficiente y significativa del valor que se le atribuye a la **RETRIBUCIÓN**



OBJETIVO

Identificar de discriminaciones, directas e indirectas.

Por incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo.



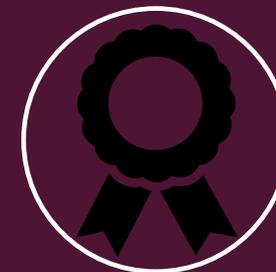
INSTRUMENTOS

- Registro Retributivo
- Auditoría Retributiva
- Sistema de valoración de puestos de trabajo
- Convenio de aplicación
- Derecho a la información de las personas trabajadoras



TRABAJOS DE IGUAL VALOR

- Naturaleza de las funciones
- Condiciones educativas
- Condiciones profesionales y de formación
- Condiciones laborales

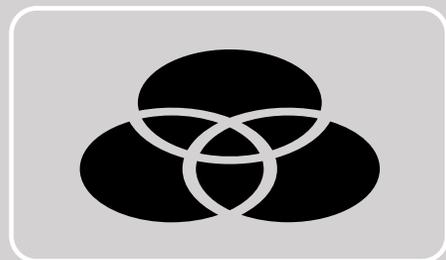


CRITERIOS A APLICAR

- Adecuación
- Totalidad
- Objetividad

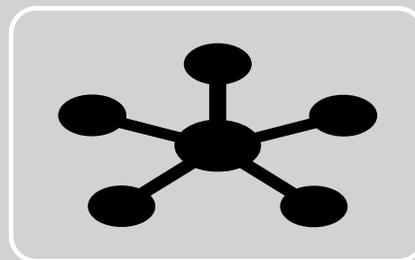


INSTRUMENTOS PARA APLICAR EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA



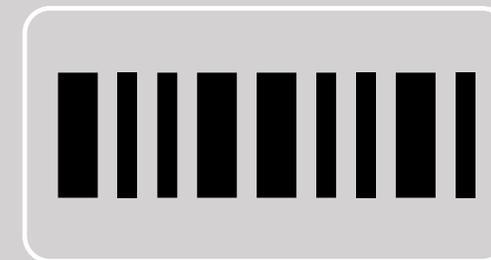
REGISTRO RETRIBUTIVO

GARANTIZAR LA
TRANSPARENCIA EN LA
CONFIGURACIÓN DE LAS
RETRIBUCIONES



AUDITORIA RETRIBUTIVA

OBTENER LA INFORMACIÓN
NECESARIA PARA COMPROBAR
EL SISTEMA RETRIBUTIVO Y VER
QUE CUMPLE CON EL PRINCIPIO
DE IGUALDAD RETRIBUTIVA
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

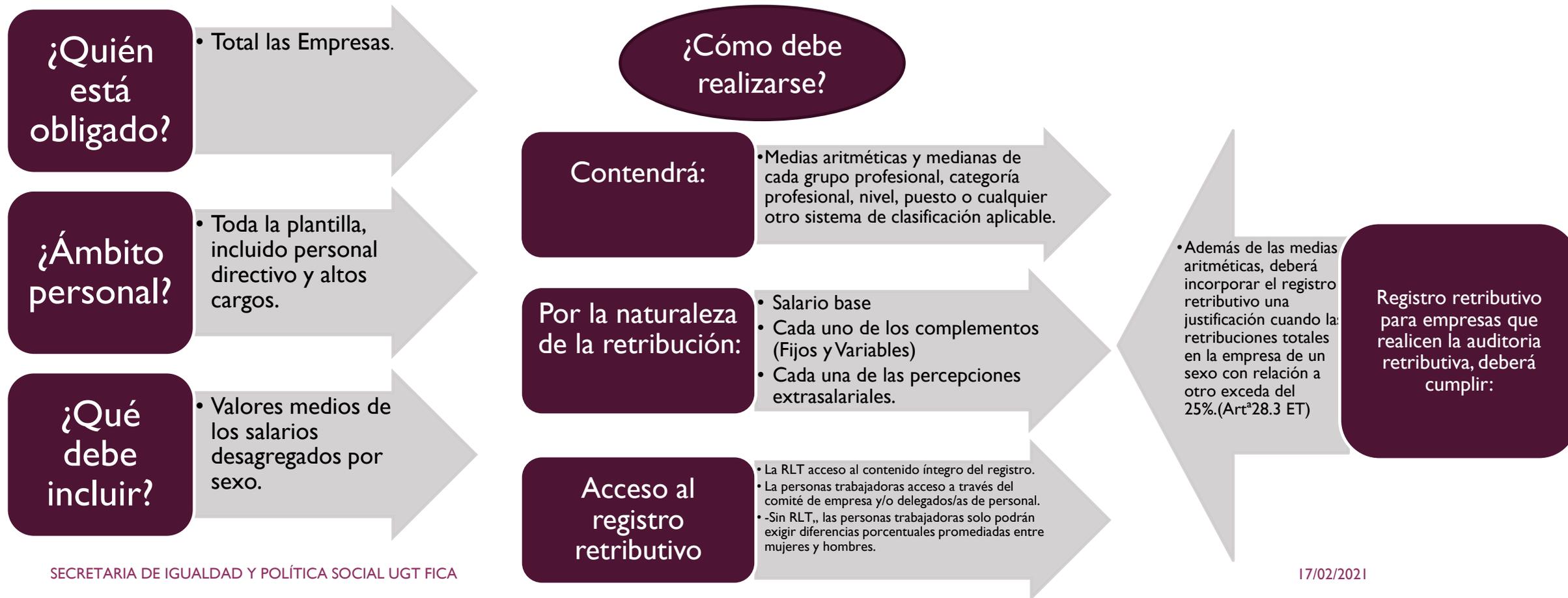


SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS

ASEGURAR CUMPLIMIENTO DE
LA IGUALDAD RETRIBUTIVA POR
TRABAJOS DE IGUAL VALOR

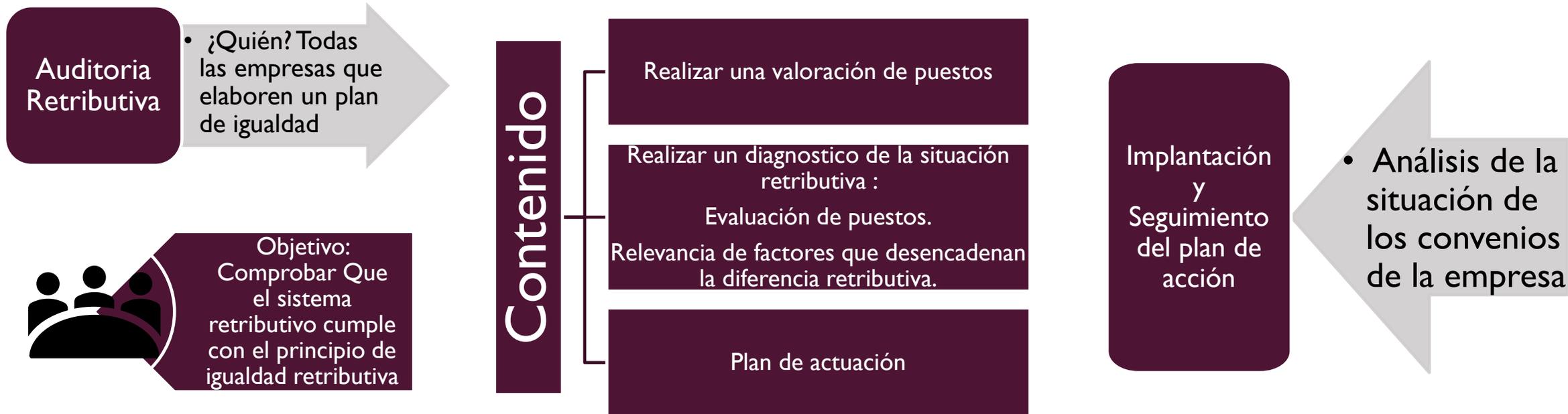
REGISTRO RETRIBUTIVO

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: TRABAJOS IGUAL VALOR



AUDITORIA RETRIBUTIVA

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: TRABAJOS IGUAL VALOR



!OJO!
PENDIENTE DE LA REALIZACIÓN DE LA GUÍA TÉCNICA PARA LA REALIZACIÓN DE LAS AUDITORIAS RETRIBUTIVAS

EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: TRABAJOS IGUAL VALOR

Naturaleza de las funciones

- Contenido esencial
- Establecido por ley o convenios.
- O por el realmente desempeñado.

Condiciones educativas

- Cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad.

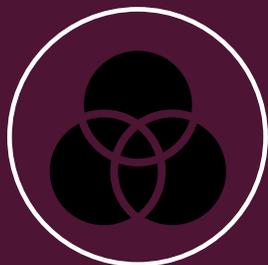
Condiciones profesionales y de formación

- Cualificaciones de la personal trabajadora (experiencia o formación no reglada), con conexión con el desarrollo de la actividad.

Condiciones laborales

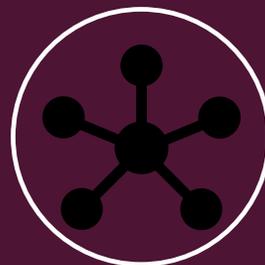
- Factores relevantes para el desempeño de la actividad (penosidad, posturas forzadas, movimientos repetitivos, destreza, minuciosidad, aislamiento, responsabilidad económica o habilidades de cuidado, capacidad de resolución de conflictos, capacidad de organización etc.

CRITERIOS PARA REALIZAR LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: TRABAJOS DE IGUAL VALOR



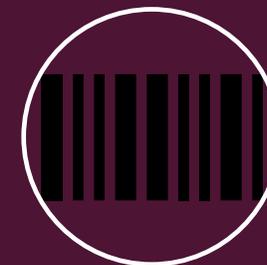
ADECUACIÓN

FACTORES RELEVANTES PARA EL
PUESTO



TOTALIDAD

TENER EN CUENTA TODAS LAS
CONDICIONES DEL PUESTO.
Sin invisibilizar o infravalorar ninguna

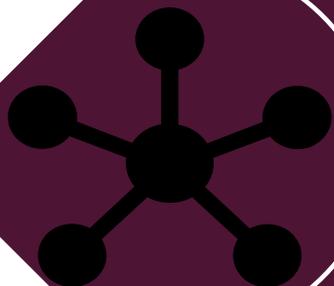


OBJETIVIDAD

MECANISMOS CLAROS DE LOS
FACTORES QUE SE HAN TENIDO EN
CUENTA PARA FIJAR LA RETRIBUCIÓN

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS: TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: TRABAJOS DE IGUAL VALOR

Artículo 9.
Valoración de
puestos de
trabajo en los
convenios
colectivos



De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores,

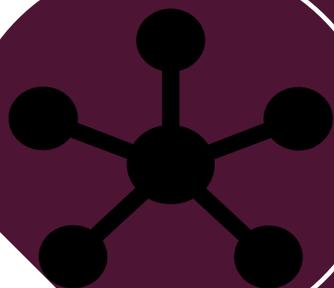
OBJETIVO:

Comprobar que la **definición de los grupos profesionales** se ajusta a criterios y sistemas que **garantizan 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.

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 igualdad retribución para puestos de igual valor.

TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL: TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: TRABAJOS DE IGUAL VALOR

Artículo 10.
Tutela
Administrativa
y judicial



La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente,

PODRÁ SERVIR PARA LLEVAR A CABO LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES, INDIVIDUALES O COLECTIVAS OPORTUNAS

De acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social , aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, 4 de agosto.

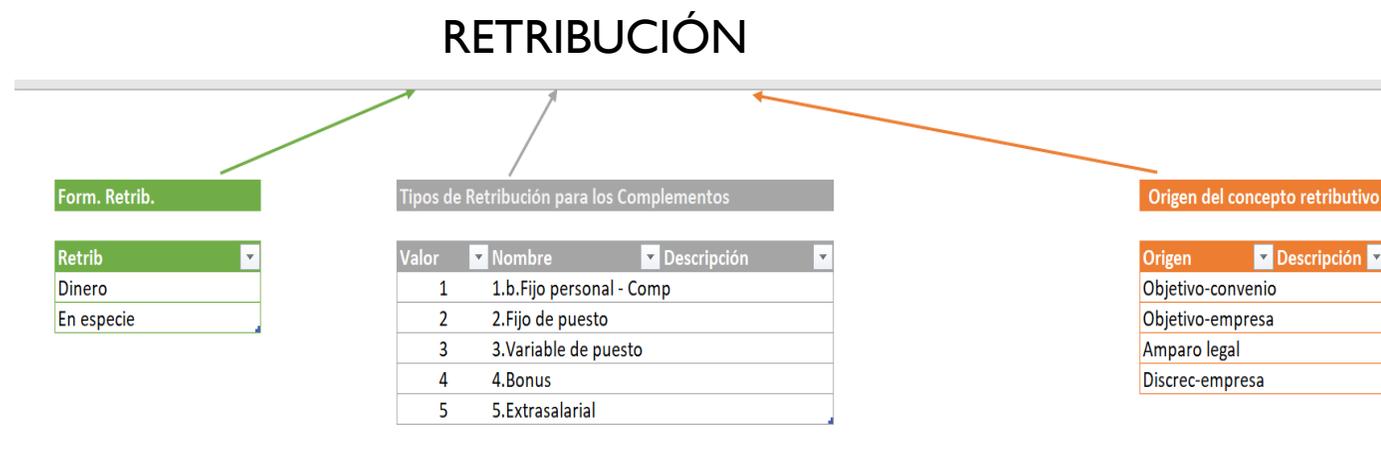
Incluidas la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación.

RETRIBUCIÓN: GUÍA DEL INSTITUTO DE LA MUJER

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: TRABAJOS DE IGUAL VALOR

COMPARABILIDAD DE LOS DATOS DE LA RETRIBUCIÓN:

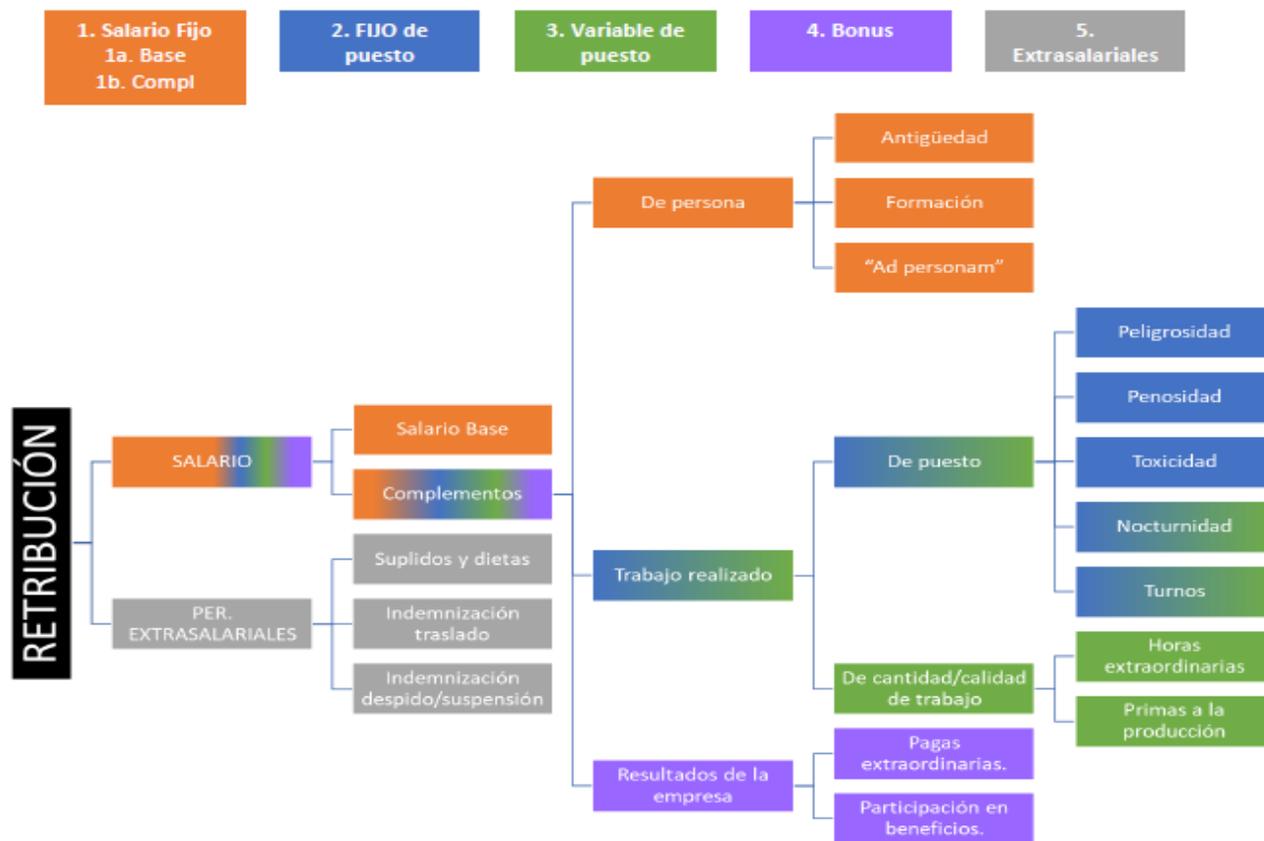
- Mismo momento (ejercicio cerrado).
- Misma duración (año natural o fiscal).
- Misma jornada (deberán normalizarse)
 - Tiempo parcial
 - Reducciones de jornada
 - % de jornada que varía dentro del periodo de referencia
- Mismo puesto



COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN: GUÍA INSTITUTO DE LA MUJER

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: TRABAJOS DE IGUAL VALOR

ESQUEMA RESUMEN DE COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN: POR TIPO DE RETRIBUCIÓN



GRACIAS POR LA ATENCIÓN