



ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

C./ Puerta San Miguel, nº18, 1º, 1ª, 46800-XÀTIVA (Valencia)
www.astac.es - www.facebook.com/astacasociacion

. Circular informativa tema Planes de Igualdad y Registro de retribuciones .

Asunto: Publicación en el BOE de dos normas reguladoras para fomentar la igualdad de género en las empresas.

Novedades sobre:

- Planes de igualdad en las empresas (solo afecta a talleres con 50 o más trabajadores)
- Registro de retribuciones (afecta a todos los talleres a partir del 14 de abril 2021)

Están incluidas en dos reales decretos diferentes: Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ambos fueron publicados el pasado 14 de octubre en el Boletín Oficial del Estado.

Detallamos a continuación lo que implican en el día a día de los talleres.

Novedades sobre planes de igualdad

A la gran mayoría de los talleres no les afecta esta norma, pues solo están obligadas a su elaboración y aplicación:

- Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras.
- Las empresas con independencia del número de personas trabajadoras, cuyo convenio colectivo de aplicación lo prevea.
- Las empresas con independencia del número de personas trabajadoras, por acuerdo de la autoridad laboral en un procedimiento sancionador.

Para el resto de empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria.

Para **el caso de los talleres que empleen a 50 o más trabajadores**, les recordamos que el contenido de los planes de igualdad deberá incluir un diagnóstico de la situación con referencia a: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo y auditoría salarial entre otras materias, determinación y definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan, calendario de actuaciones y sistemas de seguimiento, evaluación y revisión.

El período de vigencia será el determinado por las partes sin que pueda ser superior a cuatro años, siendo objeto de inscripción obligatoria en registro público.

Las empresas deberán elaborar el plan de igualdad mediante la constitución de una comisión negociadora.

Novedades sobre no discriminación entre hombres y mujeres en materia retributiva (registro de salarios obligatorio):

La nueva norma **afecta a todos los talleres (independientemente de que cuente o no con trabajadores de ambos sexos)** y establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres en materia retributiva.

Para ello las empresas y convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

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

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 y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas.

Esta obligación será efectiva **a partir de los seis meses de publicación del real decreto, el 14 de octubre, momento en el que entrará en vigor.**

El registro retributivo deberá **incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla** desagregados por sexo, así como la media aritmética de lo realmente percibido por cada concepto en cada grupo profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique.

El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Todavía no se ha publicado el modelo. En cuanto esté disponible, [ASTAC](#) lo hará llegar a los asociados.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad (obligatorio para empresas de 50 o más trabajadores) deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.

Los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, en colaboración con los interlocutores sociales, realizarán una Guía de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas y se aprobará un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.