

CUMPLIMIENTO NORMATIVO LABORAL

NOVIEMBRE 2022

**PRINCIPALES NORMAS
LABORALES EN MATERIA DE
IGUALDAD**



CUMPLIMIENTO NORMATIVO

REGISTRO RETRIBUTIVO



CUMPLIMIENTO NORMATIVO

I.- REGISTRO RETRIBUTIVO

MARCO NORMATIVO



LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo para la **IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**.



REAL DECRETO- LEY 6/2019, de 1 de marzo, **DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO**.



RD 902/2020, de 13 de octubre, **de IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

II.- REGISTRO RETRIBUTIVO



CARACTERÍSTICAS DEL DOCUMENTO DE REGISTRO RETRIBUTIVO

- ✓ Contiene toda la información salarial correspondiente a una Empresa referida a un periodo temporal de concreto: Año Natural.
- ✓ Incluye de forma detallada y por separado las retribuciones (reales) correspondientes a los hombres y las mujeres que conforman la plantilla, desagregadas por sexo y por categoría laboral.
- ✓ Es un documento cuantitativo y no nominativo.

(ART.5 RD902/2020 Y ART.28.1 Y 28.2 del ET)

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

III.- REGISTRO RETRIBUTIVO

FINALIDAD DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

- ✓ **Garantizar la transparencia de las retribuciones, de manera fiel y actualizada, mediante el análisis documentada de los datos promediados y desglosados.**
- ✓ **A través de los RR se trata de conocer si en la empresa existe equilibrio entre los salarios de los hombres y las mujeres. Saber si existen brechas salariales.**
- ✓ **Fijar MEDIDAS CORRECTORAS: ACCIONES POSITIVAS**

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

IV.- REGISTRO RETRIBUTIVO

EMPRESAS OBLIGADAS

Todas las empresas están obligadas a contar con un Registro Retributivo, con independencia de:

- ❖ su tamaño: es indiferente el número mínimo de personas trabajadoras que conformen la plantilla (a partir de un trabajador y hasta 49).
- ❖ composición de su plantilla: es indiferente que tengan personas trabajadoras de un único sexo o de ambos sexos.
- ❖ Forma societaria que adopten

EN VIGOR PARA TODAS LAS EMPRESAS → DESDE 14.04.2021

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

V.- REGISTRO RETRIBUTIVO



CONTENIDO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO UNA VEZ ELABORADO

El RR debe contener **la media aritmética y la mediana de los valores medios de los grandes bloques que componen la estructura salarial** de una empresa:

- 1.SALARIO BASE ANUAL, (SALARIO + PPE QUE VIENEN DEFINIDAS POR CONVENIO).
- 2.COMPLEMENTOS SALARIALES Y
- 3.COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

Desagregados y confrontados por:

- ❖ **Sexo**
- ❖ **Grupo, categoría profesionales, nivel, puesto de trabajo, etc.**

O cualquier otro sistema de clasificación aplicable que el profesional que realiza el informe de RR considere oportuno una vez estudiada la morfología de la empresa.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

VI.- REGISTRO RETRIBUTIVO

¿DEBO JUSTIFICAR LAS BRECHAS QUE PUEDAN SURGIR?

(RD-L6/2019 art.2.3 y ET art.28.3)

- ➔ Si la empresa no alcanza las 50 personas trabajadoras no tendrá obligación de justificar las brechas que puedan surgir.
- ➔ Únicamente deberán justificarse las brechas si:
 - La empresa tiene 50 o más personas trabajadoras
 - La brecha de la media de las retribuciones totales anuales alcanza o supera el 25%.

(*) No obstante, las obligaciones que no cumplan estos dos requisitos igualmente **deben emprender medidas de acción positiva para garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** (Guía de aplicación de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres) por GENERALITAT DE CATALUNYA Y CCOO, UGT, FOMENT DE TREBALL NACIONAL Y PIMEC.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

VII.- REGISTRO RETRIBUTIVO

RR Y RLT

➡ RLT y Registro Retributivo: ¿Debo consultar a la RLT al momento de comenzar a elaborar un RR?

Sí, la **RLT deberá ser consultada** con carácter previo al momento de comenzar a elaborarse un Registro Retributivo. Esta antelación deberá ser de al menos 10 días.

Esta **consulta** también será de aplicación cuando se vaya a modificar por alguna de **las alteraciones sustanciales** descritas en el epígrafe que antecede.(Art.5.6 RD 902/2020).

➡ ¿Qué ocurre si no existe RLT en la empresa? ¿Debo dar traslado a los sindicatos?

La norma no dice nada al respecto, y por tanto, entendemos que si bien obliga a consultar a la RLT cuando existe, no obliga a realizar ningún trámite adicional cuando la misma no existe.

En este caso queremos matizar que, aun existiendo RLT, la norma no obliga a llegar a un consenso ni a pactar ningún documento, tan solo obliga a dar traslado y consulta a la RLT indicándole el inicio de la elaboración del Registro Retributivo.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

VIII.- REGISTRO RETRIBUTIVO



SUPUESTO ESPECÍFICO: RR Y GRUPO DE EMPRESAS

Conforme a la regulación establecida por el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, el **registro retributivo** habrá de realizarse:

Para cada empresa y estar referido a toda su plantilla.

Se considera **una única empresa** aquella que opere **bajo un mismo CIF** con independencia del número de centros de trabajo que tenga o los convenios colectivos que le sean de aplicación.

No obstante, lo conveniente para lograr un análisis más real de la situación de igualdad salarial entre hombres y mujeres sería elaborar un registro retributivo para cada convenio.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

IX.- REGISTRO RETRIBUTIVO

DURACIÓN Y VIGENCIA DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

✓ ¿A qué periodo ha de hacer referencia la información contenida en el registro retributivo?

El periodo temporal de referencia del registro es el **año natural**, es decir, el registro contendrá todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas (con independencia de su fecha de devengo) **entre el 1 de enero y el 31 de diciembre**.

✓ Vigencia del registro retributivo:

Anual (normalmente se realizan a año vencido).

Debe actualizarse su contenido al momento de producirse **alteraciones sustanciales** de cualquiera de sus elementos.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

X.- REGISTRO RETRIBUTIVO

ACCESO INFORMACION RR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Empresa con RLT:

El **acceso** al contenido del **RR** de las **personas trabajadoras** se realizará a través de la **RLT**.

La **RLT** tendrá derecho a conocer el **contenido integro del RR**

La **RLT** tiene **obligación de confidencialidad** respecto de estos **datos**.

Empresas sin RLT:

Acceso al RR directamente por persona trabajadora

No **se facilitarán** los datos promediados respecto de las cuantías efectivas de las retribuciones sino **las diferencias porcentuales de las retribuciones promediadas de hombres y mujeres**, segregadas por sexo y grupo profesional, categoría laboral, puesto de trabajo, etc.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

XI.- REGISTRO RETRIBUTIVO



PUNTOS PARA REALIZAR EL INFORME DE UN REGISTRO RETRIBUTIVO

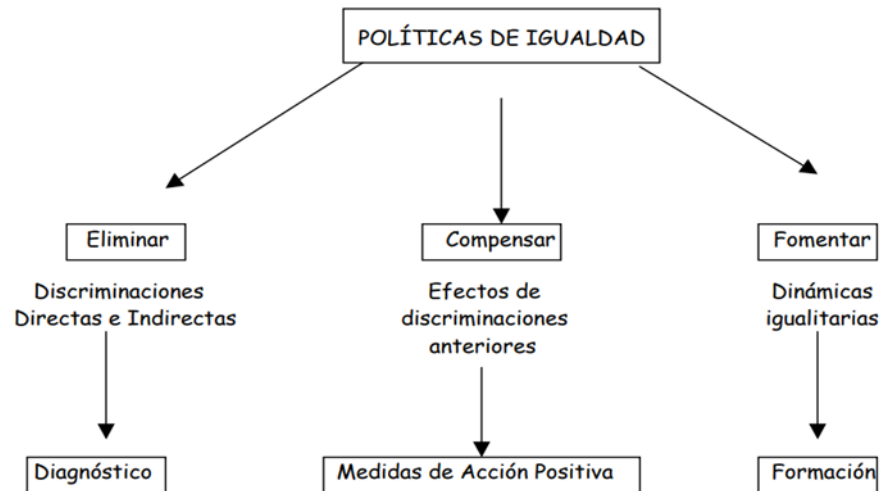
- **Analiza la morfología de la empresa**
- **Personaliza** la fórmula más adecuado de **conformar los grupos profesionales** que posteriormente serán contrapuestos por sexo.
- **Justifica y explica** la aparición de las eventuales **brechas superiores al 25%** en empresas de menos de 50 trabajadores, ilustrándolos a través de las graficas correspondientes.
- **Presenta conclusiones.**
- **Propón** el desarrollo de una **acción positiva** a la empresa con el fin de **superar o disminuir las brechas existentes (realistas).**

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

XII.- REGISTRO RETRIBUTIVO

MEDIDAS DE ACCION POSITIVA

Conjunto de medidas y políticas encaminadas a eliminar o reducir las brechas salariales evidenciadas:



Requiere del estudio previo del origen de las brechas:

Política no sexista ni discriminatoria en lenguaje, imágenes y trato
Política de acceso y promoción transparente objetiva y no sexista
Políticas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar
Políticas de formación profesional con acceso igualitario para ambos sexos
Política salarial transparente, objetiva y no sexista.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

XIII.- REGISTRO RETRIBUTIVO

OBLIGACIONES EMPRESARIALES RESPECTO DEL RR



DISPONER DE ÉL **ES OBLIGATORIO LEY**



EL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL COMPORTA SANCIONES:



El incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad establecidas en la LO 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio Colectivo de aplicación constituye una infracción administrativa que puede ser tipificada como grave o muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, sancionable con multa de **626€ a 6250€**.

() RD-L6/2019 ha reformado el apartado 7 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

CUMPLIMIENTO NORMATIVO



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

I.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MARCO NORMATIVO GENERAL



LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo para la IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.



REAL DECRETO- LEY 6/2019, de 1 de marzo, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO.



RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO (modifica el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

II.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



ACOSO SEXUAL: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acto de condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo también constituye un acto de discriminación por razón de sexo.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

III.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

¿Qué es un protocolo para la prevención y actuación contra el Acoso?

Es un **conjunto de medidas y políticas** que debe adoptar la empresa **con una doble finalidad**:



PREVENTIVA: ya que contribuyen a mantener un entorno laboral libre de acoso y discriminación.



CORRECTORAS: garantiza que si se producen, se disponga de un protocolo de actuación y se conozcan los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

IV.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

EMPRESAS OBLIGADAS

Todas las empresas están obligadas a contar con un PROTOCOLO, con independencia de:

- ❖ su tamaño: es indiferente el número mínimo de personas trabajadoras que conformen la plantilla.
- ❖ composición de su plantilla: es indiferente que tengan personas trabajadoras de un único sexo o de ambos sexos.
- ❖ Forma societaria que adopten

EN VIGOR PARA TODAS LAS EMPRESAS → DESDE 14.04.2021

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

V.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

A todas las personas trabajadoras de la empresa sin que constituya un límite:

- ☐ El lugar de trabajo físico,
- ☐ La jornada laboral
- ☐ Ni la forma de vinculación jurídica con la empresa.

La protección de la empresa debe abarcar: entre personas de la empresa o personas vinculadas a la empresa (aunque no tengan vínculo laboral).

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

VI.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



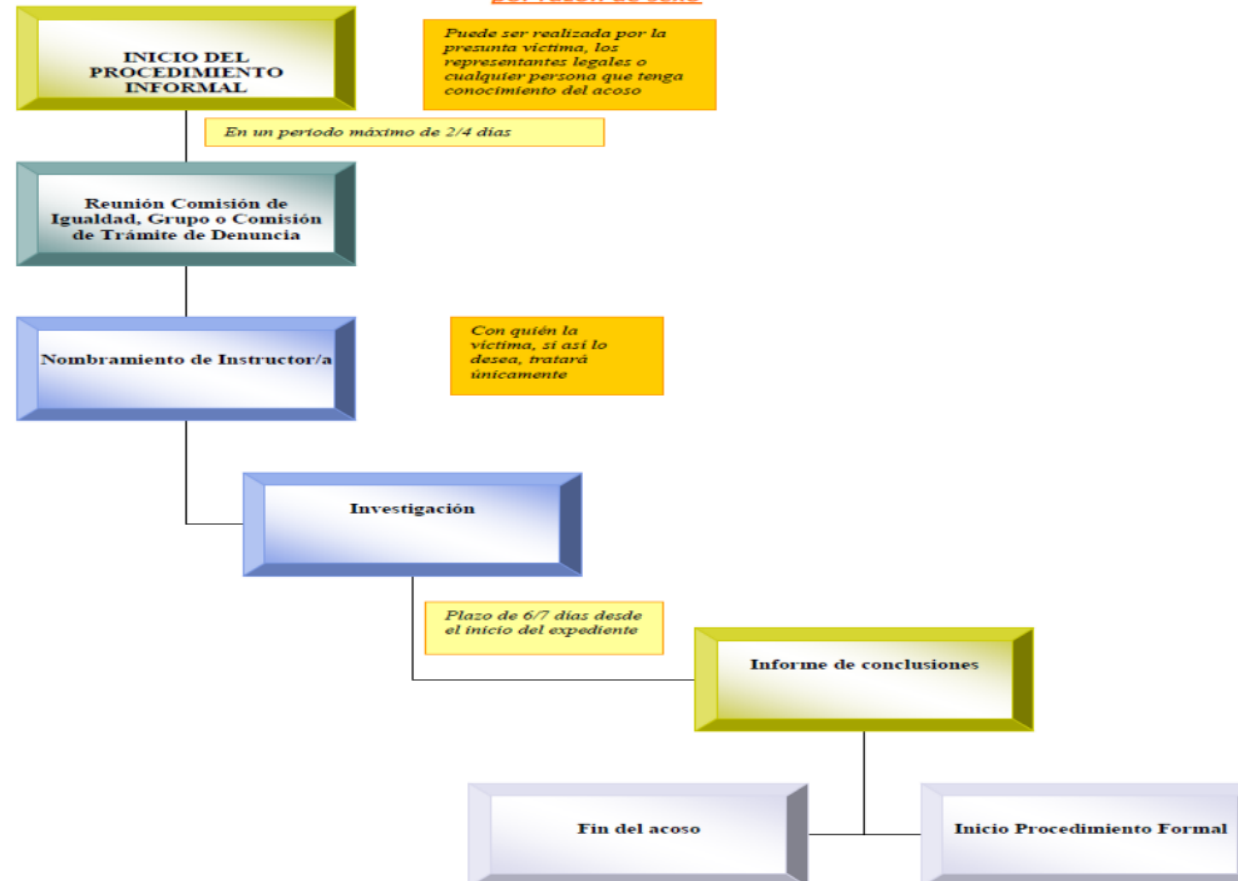
CONTENIDO DEL PROTOCOLO

- Declaración de Principios de la Empresa
- Situaciones o comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso.
- Medidas de prevención (formación, elaboración de códigos de buenas conductas, sensibilización de los trabajadores etc.).
- Procedimiento estandarizado de denuncia de acoso (Canal de denuncias).
- Procedimiento de actuación ante una denuncia, garantías del procedimiento.
- Designación de instructores para el desarrollo del procedimiento.
- Medidas disciplinarias.
- Medidas de seguimiento y control.
- Información y difusión del protocolo a toda la plantilla.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

VII.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

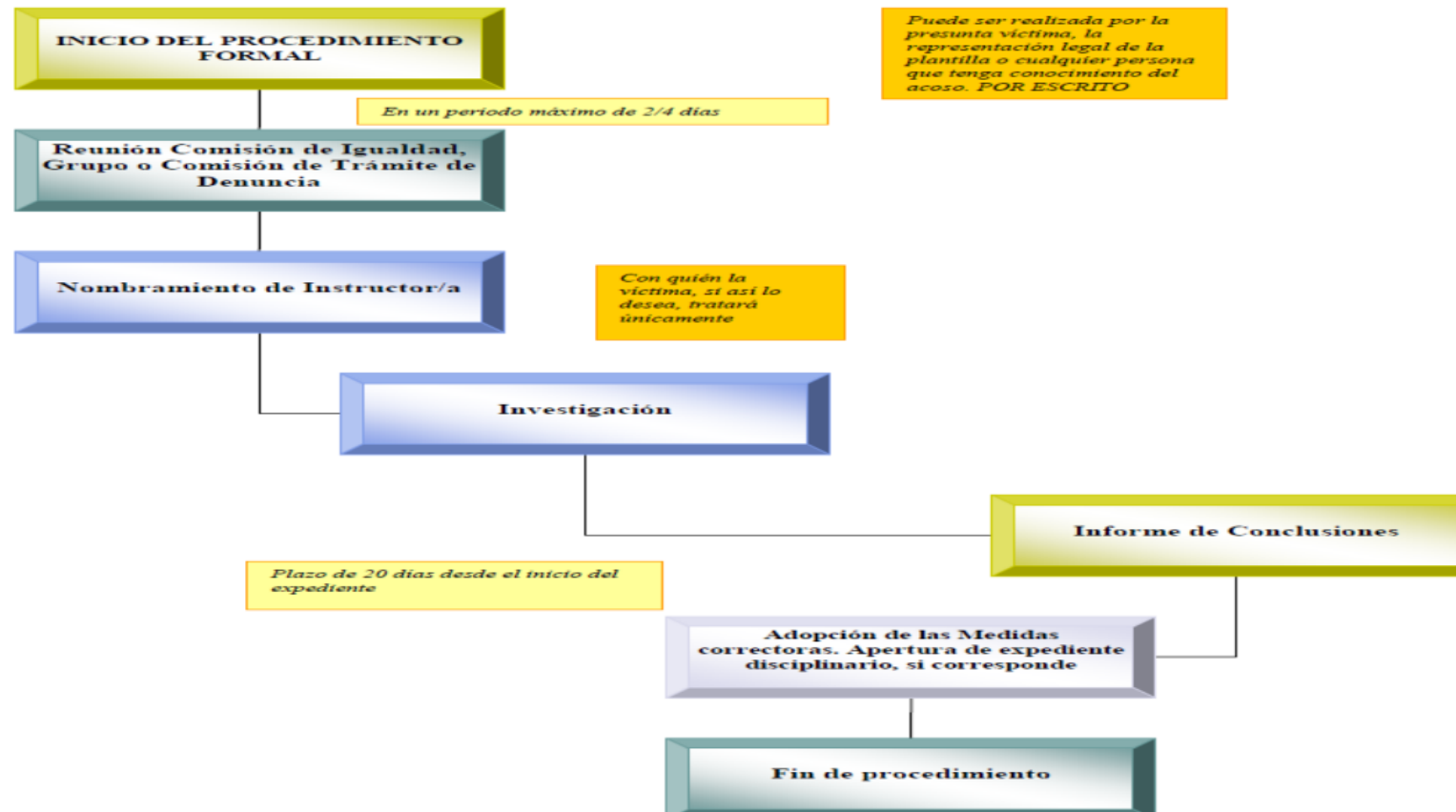
Procedimiento informal para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



CUMPLIMIENTO NORMATIVO

VIII.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



CUMPLIMIENTO NORMATIVO

IX.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

El art. 48 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, las empresas podrán establecer medidas que **deberán negociarse con los representantes de los trabajadores**, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

¿Qué ocurre si no existe RLT en la empresa? ¿Debo dar traslado a los sindicatos?

Las dudas se centra en decidir si:

- 
- Se debe elaborar un protocolo creando una comisión negociadora ad hoc, conforme al art.64 del ET
 - Se debe dar traslado a los sindicatos más representativos para que los mismos acudan en fase negociadora o,
 - Simplemente se debe informar en el documento del hecho de que no existe RLT y por tanto implementar el documento sin fase de negociación con los trabajadores.

Desde Asemp hemos procedido a elevar **consulta al Ministerio de Igualdad que nos remite al Instituto de la Mujer** para que nos informe sobre la correcta interpretación de la obligación contenida (pero no desarrollada) en el artículo 48 de la LO3/2007, 22 de marzo:

SI NO HAY RLT, NO HAY NECESIDAD DE NEGOCIACIÓN
(respuesta no vinculante)

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

X.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO

La Ley no establece una vigencia concreta.
Será la que se haya acordado al momento de su elaboración.

¿SE DEBE REGISTRAR EL PROTOCOLO?

La empresa podrá solicitar el depósito del acuerdo relativo al protocolo de prevención y actuación ante situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Este Registro será **objeto de depósito voluntario**.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

XI.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL: CONSECUENCIAS



DISPONER DE ÉL ES OBLIGATORIO LEY



EL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL COMPORTA SANCIONES:

La LISOS no contempla expresamente sanciones por no disponer de un protocolo. No obstante, el art.7.10 tipifica como infracción grave (sancionable con multa de **626 a 6.250€**) los actos u omisiones contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el art.4 del ET cuya letra e) recoge el derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El artículo 8 de la LISOS sanciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave (sancionable con multa de **6.251€ a 187.515€**) (LISOS 8.13) siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Adicionalmente a estas sanciones administrativas, las empresas pueden incurrir, a modo de ejemplo, en:

- Responsabilidad Civil
- Responsabilidad Penal
- Recargos sobre prestaciones de Seguridad Social
- Sanciones de pérdida de automática o exclusión de ayudas, bonificaciones

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

XII.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXUAL



DISTINTIVO IGUALDAD EN LA EMPRESA

La confección e implementación de un plan de igualdad en una empresa puede conllevar el otorgamiento del **DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA** consistente en una **certificación** de naturaleza pública que otorga anualmente el **Ministerio de Igualdad** previa convocatoria pública y cumplimiento de los requisitos exigidos.

- **Beneficios del DISTINTIVO IGUALDAD EN LA EMPRESA**

Si una empresa es reconocida con este Distintivo, que posee una duración inicial de 3 años pudiendo ser renovada a solicitud de la propia empresa antes de que finalice el periodo inicial, podrá hacerse valer en el tráfico jurídico y con fines publicitarios.

Este certificado o Distintivo será también utilizado como criterio de valoración de las Administraciones Públicas en relación con los **Planes estratégicos de subvenciones en contratación pública**. Los órganos de contratación pueden exigir el distintivo a las empresas como requisito en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato de conformidad e incluso en caso de empate entre dos o más proposiciones, pueden utilizar como criterio de desempate las medidas de carácter social y laboral que favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



En esta convocatoria pública se reconocen la aplicación y desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, mediante la implantación de planes y medidas de igualdad, en tareas como el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, incluidas las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la política retributiva con enfoque de género, la comunicación inclusiva, etc.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

XIV.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

¡MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN!



PARA CUALQUIER DUDA

varnedo@asempbcn.com