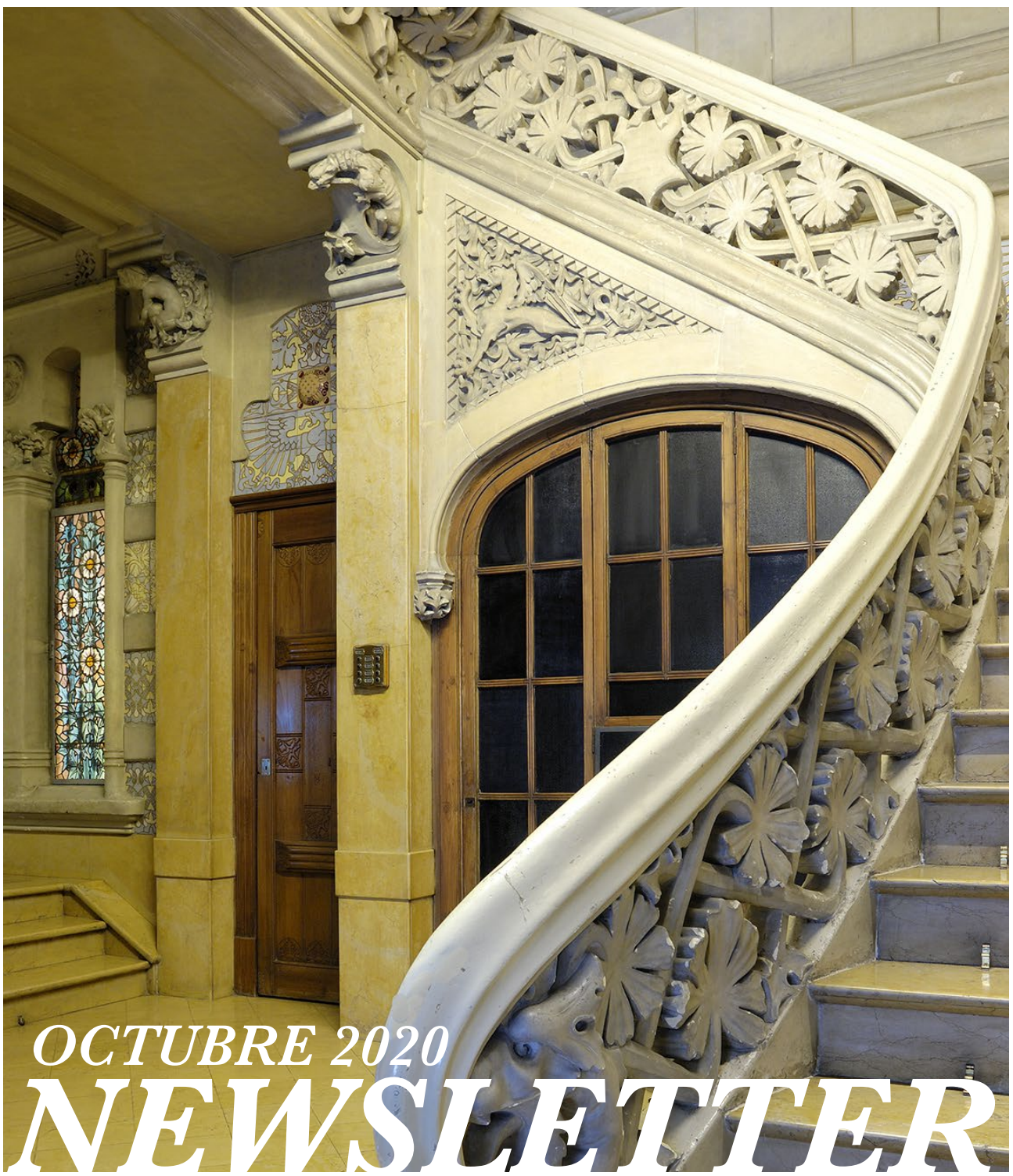




ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



OCTUBRE 2020

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Octubre 2020




Normativa reglamentaria en materia de igualdad.

El BOE del pasado 14 de octubre publicaba dos normas complementarias con un nexo común que se sitúa en el principio de igualdad. Se trata del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, referido a un aspecto más específico pero esencial como es la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En las líneas que siguen les ofrecemos un resumen y breve comentario sobre su contenido.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.


Real Decreto que tiene su origen en las importantes modificaciones que el RD-Ley 6/2019 introdujo en los planes de igualdad. La norma desarrolla y clarifica algunas cuestiones


como son la determinación de las empresas que resultan obligadas a elaborar un plan de igualdad, los sujetos que deben negociarlo, el procedimiento de negociación o sobre su contenido.



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 272 Miércoles 14 de octubre de 2020 Sec. I. Pág. 87476






REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- *Entrada en vigor: 3 meses desde su publicación en el BOE (14 enero 2021)*
- *Planes de igualdad vigentes deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses desde el 14-01-2021: 14-01-2022*

Principales novedades

- Reglas cómputo trabajadores
- +
- Procedimiento negociación: plazos máximos
- +
- Sujetos negociadores: empresas sin representación legal de los trabajadores
- +
- Contenido mínimo del plan y del diagnóstico inicial
- +
- Obligación de registro y depósito





Sobre las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad:

Al margen de que toda empresa debe respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y por ello deberá adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debe recordarse que conforme la Ley Orgánica de Igualdad deben disponer de un plan de igualdad:

- las empresas de 50 o más personas trabajadoras:
 - empresas de 50 a 100 trabajadores, disponen de un periodo de 3 años a contabilizar desde el 7 de marzo de 2019
 - empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, disponen de 2 años desde el 7 de marzo de 2019
 - empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras, el periodo de un año que tenían finalizó el 7 de marzo de 2020.
 - las empresas de más de 250 personas trabajadoras ya estaban obligadas con anterioridad a la aprobación del RDL 6/2019 de 1 de marzo
- las empresas obligadas por convenio colectivo.
- las empresas que en el marco de un procedimiento sancionador hayan sido requeridas por la Autoridad laboral.

El Reglamento prevé la posibilidad de que los grupos de empresas puedan elaborar un único plan de igualdad para todas o parte de las empresas del grupo. Este deberá negociarse conforme las reglas que se establecen en el art. 87 TRLET para este tipo de unidades de negociación (parte social: sindicatos; parte empresarial: representación de las empresas)

y no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad. El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta las singularidades de cada empresa (actividad, los convenios colectivos que les resultan de aplicación, diagnósticos de situación de cada una de estas) y justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad (art. 2.6).

El RD regula cómo se deben de computar las personas trabajadoras a los efectos de determinar la superación de los umbrales que suponen la obligación de elaborar el plan de igualdad:

- se debe computar toda la plantilla de la empresa con independencia de los centros de trabajo en que presten servicios y de la modalidad de contratación. Así, se establece que computarán los trabajadores a tiempo parcial con independencia del número de horas trabajadas, los fijos discontinuos, los contratos de duración determinada e, incluso, las personas con contratos de puesta a disposición.
- también se computarán los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hubiesen extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.
- el cómputo deberá efectuarse al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año y una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Una obligación que se mantiene aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en la misma, o en su caso, durante 4 años.



EMPRESAS OBLIGADAS A ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD (LOIE) Y PLAZOS

- En función número trabajadores:
 - empresas de 50 a 100 trabajadores, de 3 años a contabilizar desde el 7 de marzo de 2019
 - empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, disponen de 2 años desde el 7 de marzo de 2019
 - empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras, obligadas desde el 7 de marzo de 2020.
 - las empresas de más de 250 personas trabajadoras ya estaban obligadas
- las empresas obligadas por convenio colectivo.
- las empresas que en el marco de un procedimiento sancionador hayan sido requeridas por la Autoridad labora.

➔ Se prevé posibilidad de un plan de grupo de empresas (total o parcial)

➔ **Reglas cómputo trabajadores:**

- computan todos las personas con contrato laboral con independencia de su modalidad, jornada o lugar de prestación de servicios
- también los trabajadores cedidos por ETTS y los contratos temporales vigentes en los 6 meses anteriores (cada 100 días o fracción, uno)
- cómputo, mínimo, en junio y diciembre
- no incidencia variación

Con relación al procedimiento de negociación de los planes de igualdad, el RD establece plazos para el inicio y duración de las negociaciones:

- Inicio y plazo máximo de negociación: la constitución de la comisión negociadora y el procedimiento de negociación y diagnosis previa debe hacerse en el plazo máximo de 3 meses desde la superación de los umbrales numéricos que generan la obligación. Cuando la obligación de elaborar un plan de igualdad resulte de lo establecido en convenio se estará a lo que disponga o, en su defecto, el inicio se producirá dentro de los 3 meses posteriores a la publicación del convenio. Si la obligación surge de un procedimiento sancionador se estará a lo previsto en el acuerdo de la autoridad laboral.
- La aprobación del plan y su presentación al registro deberá efectuarse en el plazo máximo de un año desde el día siguiente al de la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar la negociación.

Respecto con quién se debe negociar el plan de igualdad:

- Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deben negociarse en una comisión negociadora paritaria en la que se integrarán la representación legal de las personas trabajadoras y la de la empresa. Deberá promoverse su composición equilibrada entre mujeres y hombres.
- Respecto a la representación de las personas trabajadoras se establece:
 - Una preferencia sindical: la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros de los órganos de representación unitaria.
 - En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene reconocidas competencias para la negociación.
 - En las empresas donde no existan representaciones legales de las personas trabajadoras, su representación la ostentará una comisión sindical integrada por los sindicatos más representativos y por los



sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, la comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

- Si existen centros de trabajo con órganos de representación legal de los trabajadores y centros de trabajo sin ellos, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

- La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

- Durante el proceso de negociación se deberá negociar de buena fe y se levantará acta de cada una de las reuniones. El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto.

- El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito, firmarse y remitirse a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad.

- A los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e

información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Sobre las competencias de la comisión negociadora:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y del informe de sus resultados.
- Negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación.
- Remisión del plan de igualdad a la autoridad laboral competente.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo.

Sobre el contenido del plan de igualdad:

está compuesto por el diagnóstico, el contenido del propio plan y las medidas de seguimiento, evaluación y control.

- **Diagnóstico:** primera fase del plan, consiste en un proceso de toma y recogida de datos a los efectos de determinar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, obstáculos y dificultades existentes para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se deberá referir, al menos, a las siguientes materias, en relación a todos los puestos y centros de trabajo:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.



- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Si el resultado del diagnóstico, que debe elaborarse conforme criterios establecidos en el Anexo del RD, pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles, el plan deberá incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva.

• **Contenido mínimo del plan (art. 8).** Se establece que los planes tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización, así como diseño de indicadores que permitan determinar su evolución.
- g) Identificación de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.


Sobre la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan (art. 9):

la vigencia será la determinada por las partes negociadoras sin que pueda superar los 4 años. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse, deberá revisarse si concurren determinadas circunstancias (por ejemplo, en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa o ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios).

Entrada en vigor: el RD entrará en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE (esto es, el 14 enero 2021). No obstante, se establece una norma transitoria conforme la cual los planes de igualdad vigentes deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor del RD, esto es, como máximo el 14 de enero de 2022.





RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: el principio de transparencia retributiva.



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 272 Miércoles 14 de octubre de 2020 Sec. I. Pág. 87476






RD 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

- *Ámbito de aplicación: relaciones laborales ordinarias no las especiales. También en las AAPP*
- *Entrada en vigor: 6 meses desde su publicación en el BOE (14 abril 2021) pero obligación auditorias plazo más amplio*

Principales novedades

- Principio de transparencia retributiva
- +
- Forma y criterios valoración puestos de trabajo
- +
- Desarrolla reglas sobre el registro retributivo
- +
- Desarrolla la obligación de realizar auditorias salariales como contenido del plan de igualdad



Ámbito de aplicación: las relaciones laborales reguladas en el TRLET (art.2). Quedan fuera, de esta forma, las relaciones laborales especiales (personal de alta dirección, abogados que prestan servicios en despachos de abogados, residentes en formación de especialistas en Ciencias de la Salud...). La norma prevé su aplicación al personal laboral al servicio de las administraciones públicas (DA 4ª). La entrada en vigor se producirá a los 6 meses de su publicación (DF 4ª), esto es, el 14 de abril de 2021. No obstante, como se verá, la exigibilidad de las auditorías retributivas se guía por unos plazos más amplios dependientes del número de trabajadores de la empresa.

Objetivo: hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres en materia retributiva, desarrollando las obligaciones de retribuir igual a los trabajos de igual valor y el registro retributivo contenidos en el art. 28 TRLET. Para ello consagra lo

que denomina **principio de transparencia retributiva**. El principio de transparencia es, en esencia, un principio metodológico que empresas y sujetos negociadores de convenios deberán integrar y aplicar en la valoración de los puestos de trabajo permitiendo la identificación de las discriminaciones y ofreciendo pautas de corrección.

La correcta valoración de los puestos de trabajo es un presupuesto de la aplicación de la **obligación de igual retribución por trabajo de igual valor** contenida en el art. 28.1 TRLET, que vincula a toda empresa, con independencia de su número de trabajadores, y a los convenios y acuerdos colectivos. Una obligación que se entiende vulnerada cuando desempeñado un trabajo de igual valor se percibe una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.



Metodología: el principio de transparencia retributiva es, como indicábamos, esencialmente una exigencia metodológica en la valoración de los puestos de trabajo que requiere la aplicación de los **criterios de adecuación, totalidad y objetividad** (art. 4.4). Conforme ese mismo precepto «la adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género». Identificándose en la propia norma (art. 4.2 y 3) algunos de los factores y condicionantes que, tradicionalmente identificados y vinculados con el trabajo desarrollado por las mujeres trabajadoras, pueden ser objeto de valoración. La DF primera establece que en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará una orden, a propuesta conjunta de las personas titulares del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, que establecerá un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Si la Orden se refiere a la aplicación del principio de transparencia retributiva sorprende negativamente que la orden se demore hasta la misma entrada en vigor de la norma.

Medios o instrumentos de la transparencia retributiva. Conforme al art. 3.3 se aplicará, al menos, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en los convenios colectivos y el derecho de información de las personas trabajadoras.

El registro retributivo. Se desarrolla la obligación prevista en el art. 28.2 TRLET. Debe recordarse que es una obligación general,

en tanto que afecta a todas las empresas con independencia de su número de trabajadores. Supone la obligación de elaborar un documento en el que se incluyan los valores medios de los salarios, complementos salariales y también las percepciones extrasalariales de toda la plantilla, en la que la norma reglamentaria incluye el personal directivo y los altos cargos, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. La norma reglamentaria especifica que deberá contenerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Información que, a su vez se desagregará en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. El registro debe estar actualizado, siendo su periodo temporal de referencia con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro. En las empresas de al menos 50 trabajadores, 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, al menos, un veinticinco por ciento, deberá incluirse una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Previamente a su elaboración, la representación legal de los trabajadores deberá ser consultada con una antelación de al menos 10 días. El formato lo determinará la empresa si bien se indica que podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad <http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaSVPT/home.htm>

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al



registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, que tendrá derecho a conocer su contenido íntegro.

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Auditoría retributiva. Instrumento que tiene por objeto fiscalizar el cumplimiento del principio de igualdad y ofrecer información que permita definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones empresariales:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa que requiere la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción, y un examen de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva como pudieran ser posibles deficiencias en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
- b) Establecer 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, así como un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras.

La obligación de realizar la auditoría retributiva afecta a las empresas que elaboren un plan de igualdad, en el que deberán incluir la auditoría que tendrá la misma vigencia que aquel salvo que se determine un periodo inferior. No obstante, la norma establece una aplicabilidad paulatina (DT única con remisión a la DT 12ª LOIE):

- Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras: un año
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras: dos años
- Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras: 3 años

La defectuosa técnica legislativa empleada en el establecimiento de esta aplicabilidad transitoria impide discernir con total claridad si el momento inicial de cómputo es la fecha de publicación del RD 902/2020 (14 de octubre de 2020) o su fecha de entrada de vigor (14 de abril de 2021), aunque nos inclinamos a pensar que es la primera.

Otras medidas.

- **Respecto a la valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.**

Con el objeto de 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, 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 en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.



• **Respecto a la aplicación del principio de igualdad retributiva en las personas trabajadoras a tiempo parcial se trata de limitar el juego del principio de proporcionalidad** estableciendo que en el ámbito retributivo resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de las retribuciones percibidas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo, así como que cualquier reducción proporcional deberá garantizar que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

• Se establece el compromiso no calendarizado de que el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, realicen una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permita identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas, y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo así como una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.