

RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Pone el acento en el principio de IGUAL RETRIBUCION PARA PUESTOS DE IGUAL VALOR, algo YA existente en las Cooperativas de Trabajo, en las que se aplica "a igual trabajo, igual retribución".

Al circunscribirse al ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, EL RD SÓLO APLICARÁ A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO RESPECTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA.



INSTRUMENTOS

para conocer la realidad retributiva de las personas trabajadoras por cuenta ajena

REGISTRO: con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución. Deberán implementarlo todas las cooperativas de trabajo, al menos, respecto de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

AUDITORÍA de la cooperativa de trabajo que incluya la evaluación de los puestos de trabajo con un PLAN para corregir las desigualdades. La Auditoría forma parte del Plan de Igualdad y las cooperativas con más de 100 trabajadores por cuenta ajena YA tienen que hacerla: Las que tengan entre 50 y 99 tendrán que hacerlo a partir del 7 de marzo 2022.

SISTEMA DE VALORACIÓN de los puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Objetivo

Facilitar la identificación de las discriminaciones salariales utilizando un conjunto de herramientas

A quién se dirige

A todas las empresas, independientemente del nº de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos

Cómo aplicar la transparencia

Está referenciada a la negociación colectiva, "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".

Qué busca

La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres

RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Hasta qué % es justificable la brecha salarial

En una empresa con más de 50 trabajadores (en el caso de las cooperativas de trabajo, de personas trabajadoras por cuenta ajena), cuando el promedio de las retribuciones totales sea superior en al menos un 25% para alguno de los sexos, deberá justificarse este porcentaje.



Información a compartir con el/a trabajador/a por cuenta ajena

Cuando en la cooperativa de trabajo, el número de personas trabajadoras por cuenta ajena sea insuficiente para tener representación legal, si una persona trabajadora por cuenta ajena desea tener la información del Registro Salarial, se le facilitará la información de las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de mujeres y hombres. **NO SE TIENEN QUE OFRECER LOS DATOS PROMEDIADOS RESPECTO DE LAS CUANTÍAS EFECTIVAS DE LAS RETRIBUCIONES.**

Si en la cooperativa de trabajo existiera representación legal de las personas trabajadoras por cuenta ajena, se facilitará el acceso al registro a la representación legal, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

PENALIZACIONES



Si la cooperativa de trabajo, como cualquier otra empresa, no cumpliera con la igualdad salarial, por parte de la Inspección de Trabajo se podrían imponer multas de hasta 187.000 euros.

VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO



Para verificar la efectividad del RD, se prevén reuniones cada seis meses entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

AYUDA TÉCNICA



Ante las dificultades que pueden surgir en la elaboración de los Registros Salariales, el Gobierno ha creado una herramienta. Además, desde COCETA y desde las organizaciones territoriales, podemos asesoraros para cumplir con el RD 902/2020.

COCETA

Somos Cooperativas