ASETRA
Asociación Talleres de Automoción

Circulares
GESTALLER®
— ASESORÍA ESPECIALIZADA EN TALLERES DE AUTOMOCIÓN —

Laboral **Marzo 2022**

Recordatorio ASETRA:

Revisión Planes de Igualdad y su registro e Igualdad Retributiva en el taller

- **Los planes de igualdad son obligatorios solo para las empresas del sector que cuenten con 50 o más trabajadores.**
- **Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.**
- **La plantilla ofrecida por el Ministerio de Trabajo y Economía social, una herramienta en formato hoja de excel que tiene configuradas las diferentes fórmulas aplicables a cada concepto puede descargarse en este enlace:** https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3975
- **Junto a la plantilla, hay disponible desde abril de 2021 una Guía de Uso, que aconsejamos leer atentamente (imprescindible antes de rellenar la plantilla) y que se descarga en ese mismo enlace:** https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3975
- **IMPORTANTE: Les aconsejamos también que contacten para este asunto con sus asesores laborales. Ellos serán su mejor apoyo para cumplir con esta obligación.**

Más información sobre planes de igualdad y su registro.

Con fecha de 14 de octubre de 2020, se publicó el Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas en la empresa con objeto de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Están obligadas a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad:

- *Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras (desde 7 de marzo de 2022)*

- *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 las empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria.

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

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 auditoria 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.

Más información sobre igualdad retributiva.

Por otra parte, el **Real Decreto-ley 902/2020, de 13 de octubre de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, que establecía 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 deben 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.

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.

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

Para más información sobre este tema puede ponerse en contacto con ASETRA (teléfono 91 434 06 60 o correo electrónico administracion@asetramadrid.com)

o directamente con GESTALLER (Teléfono 91 531 92 83. Correo electrónico gestaller@vriveraasociados.com)

Le recordamos que ASETRA dentro de los servicios a sus asociados pone a su disposición **GESTALLER**, asesoría especializada en talleres de automoción, **SERVICIO GRATUITO de asesoramiento empresarial,** en las siguientes áreas:

- ✓ **LABORAL:** Gestión integral de la empresa en materia laboral.
- ✓ **FISCAL:** Gestión integral de todos los impuestos
- ✓ **CONTABILIDAD:** Gestión contable y mercantil.
- ✓ **JURÍDICO:** Derecho mercantil societario, Derecho tributario y Derecho civil.

Amplíe información en: www.gestaller.com

Recibe este correo porque es socio de la Asociación de Talleres de Madrid (ASETRA) (CIF G28510329), que es la responsable del tratamiento de sus datos al objeto de cumplir las obligaciones legales y los fines estatutarios, entre ellas mantenerle informado de las actuaciones de la asociación y ofrecerle información relevante sobre el sector; así como la prestación de servicios.
Tiene derecho a acceder, rectificar, suprimir los datos, a oponerse a su tratamiento y otros que se recogen en la información adicional junto con la forma de ejercerlos.
Consulte la información adicional sobre Protección de Datos que se encuentra en nuestra página web www.asetramadrid.com.