

ACTUALIDAD EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD: NOVEDADES REGLAMENTARIAS Y AYUDAS A LAS PYMES

Almería, 12 de noviembre de 2020

- **D^a. Mercedes León Lozano**
*Asesora de organizaciones y empresas,
Consultora y Abogada*
- **D^a Reyes Pueyo García**
*Consultora para el cambio de personas
y organizaciones*



Financiado por:



CONTENIDO

- 1.- **Introducción general:** la perspectiva de género en la empresa.
- 2.- **Marco normativo:** la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y el Real Decreto-Ley 6/2019.
- 3.- **Novedades:** ¿Por qué dos nuevos Reglamentos?.
- 4.- El **RD 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- 5.- El **RD 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 6.- Marco de **ayudas de la Junta de Andalucía**. Orden de 5 de octubre de 2020.

1.- Introducción general: la perspectiva de género en la empresa.

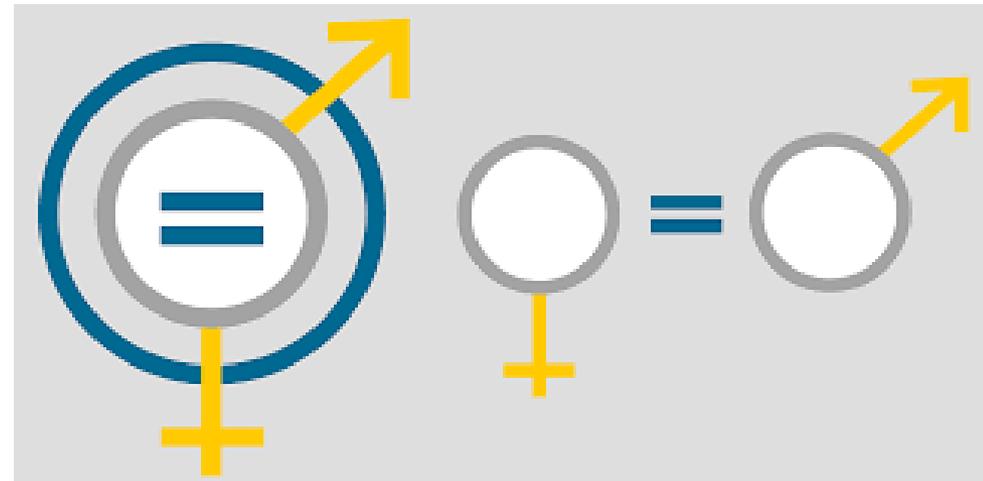


Empezamos a pensar

¿Por qué hablamos hoy de Igualdad?

¿Cuestión de reglamentos ?

De la Igualdad formal a la Igualdad real



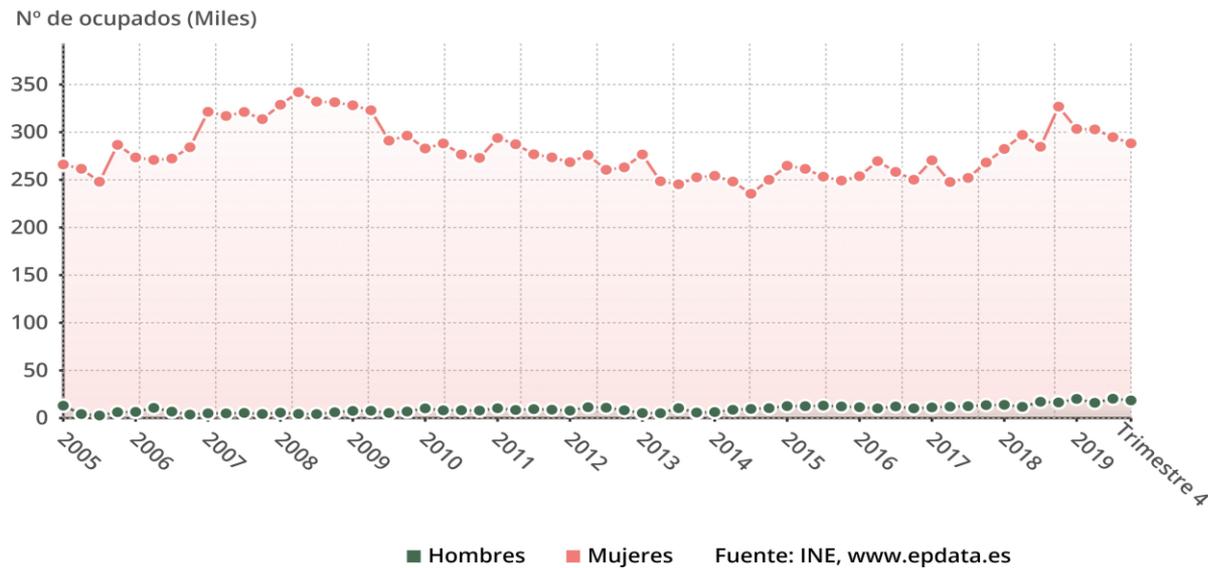


La desigualdad NO es sostenible

- La **Agenda 2030 de la ONU** incluye este ODS
- Las desigualdades de género están directamente relacionadas con el acceso desigual de las **mujeres** al poder y los recursos económicos. Empleos más precarios y peor pagados.
- Las mujeres dedican 2,6 veces más tiempo a realizar **tareas domésticas** que los hombres. Falta **corresponsabilidad**.
- Las mujeres ocupan ,según ONU, solo el **28%** de los puestos de gerencia a nivel mundial. Falta **participación equilibrada**.
- **Eurostat** determina que la brecha en España es del **14%**, por debajo de la media de la UE, que está en **15,7%**, un porcentaje que si se transforma en cifras, determina que las mujeres trabajan **51 días del año gratis** frente a sus compañeros hombres. (20M EPNOTICIA 10.11.2020 - 15:53H)

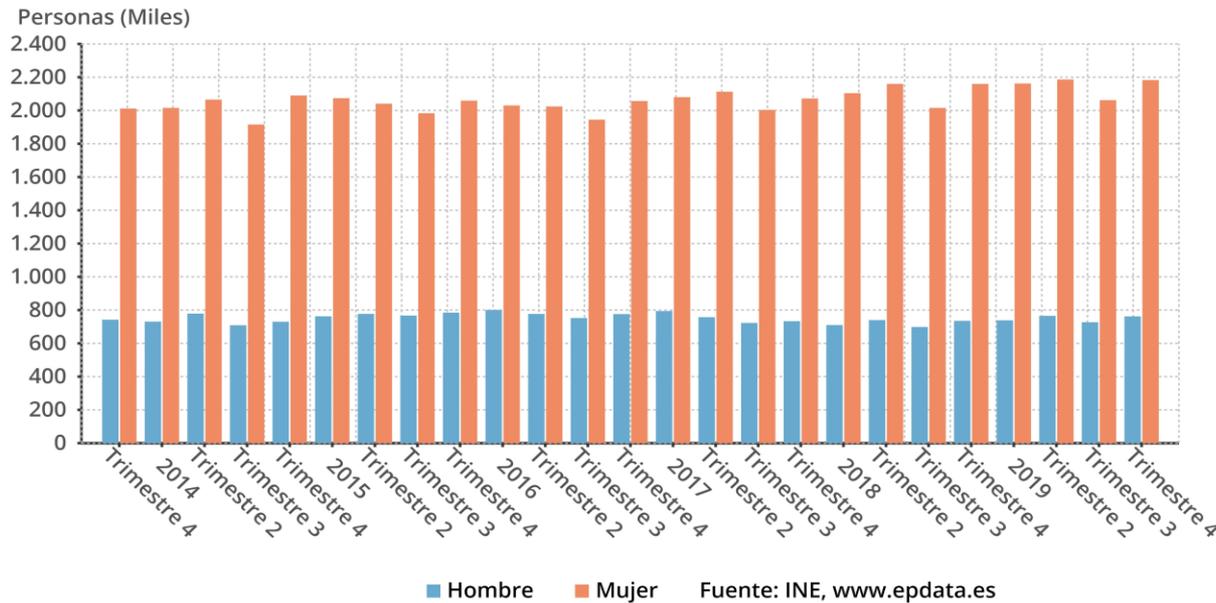
Análisis del ámbito de cuidados

Evolución del número de ocupados con jornada parcial para cuidar de niños o adultos enfermos



Mujeres y Hombres en el mercado laboral

En España hay más de 2 millones de mujeres trabajando a tiempo parcial frente a 762.000 hombres



Cuestiones que podría plantearse una empresa para identificar los beneficios de la igualdad.

- ¿En que **afectaría** la integración de la igualdad en la **gestión**?
- ¿Qué **innovaciones** aportaría?
- ¿Me facilitaría un **mejor conocimiento** de mi organización?
- ¿Tendría un efecto directo en la optimización del **talento** de las personas?
- ¿Me ayudaría a mejorar el **clima laboral** de mi empresa?
- ¿Aumentaría la satisfacción y **motivación** de mi plantilla?
- ¿Se podría mejorar el compromiso de **responsabilidad social** que ya tengo adquirido?;
- ¿O serían temas independientes?
- ¿Aportaría una mejor **imagen** respecto a mi clientela?; ¿Y de cara a las empresas proveedoras?;
- ¿Y respecto a mi propio personal?
- ¿Podría servirme para obtener ventajas competitivas en **contratos con la Administración Pública**?
- En el caso de las empresas públicas, ¿hasta qué punto se afianzaría el compromiso con la ciudadanía?
- ¿La igualdad favorecería un aumento de la **productividad** y competitividad?
- ¿Me aseguraría el cumplimiento de mis **objetivos de negocio**?
- ¿Evitaría **sanciones**?

Descubriendo sinergias

Conceptos
fundamentales de
la excelencia en la
Gestión

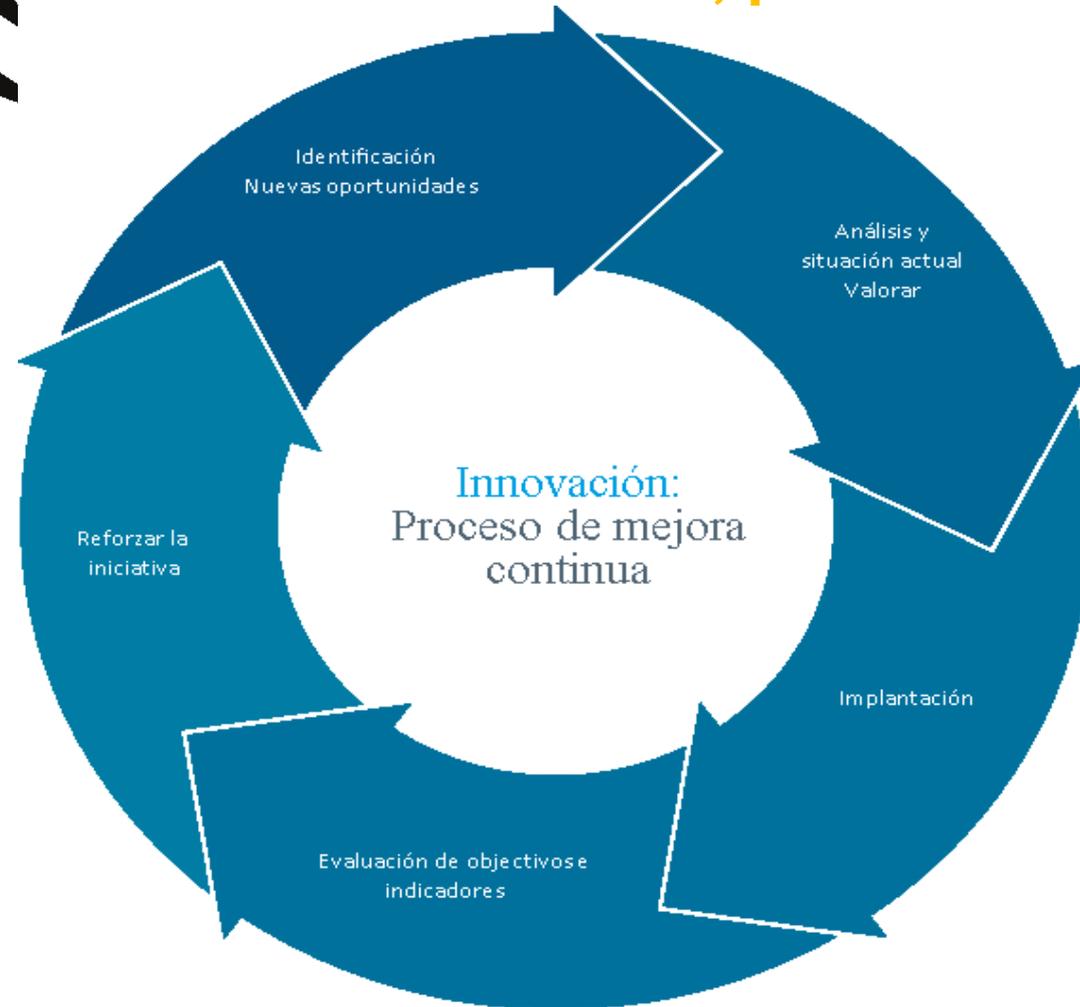
Principios básicos
de integración de
la igualdad en la
gestión

¿Por qué hablamos hoy de promover la Igualdad de oportunidades en la empresa?

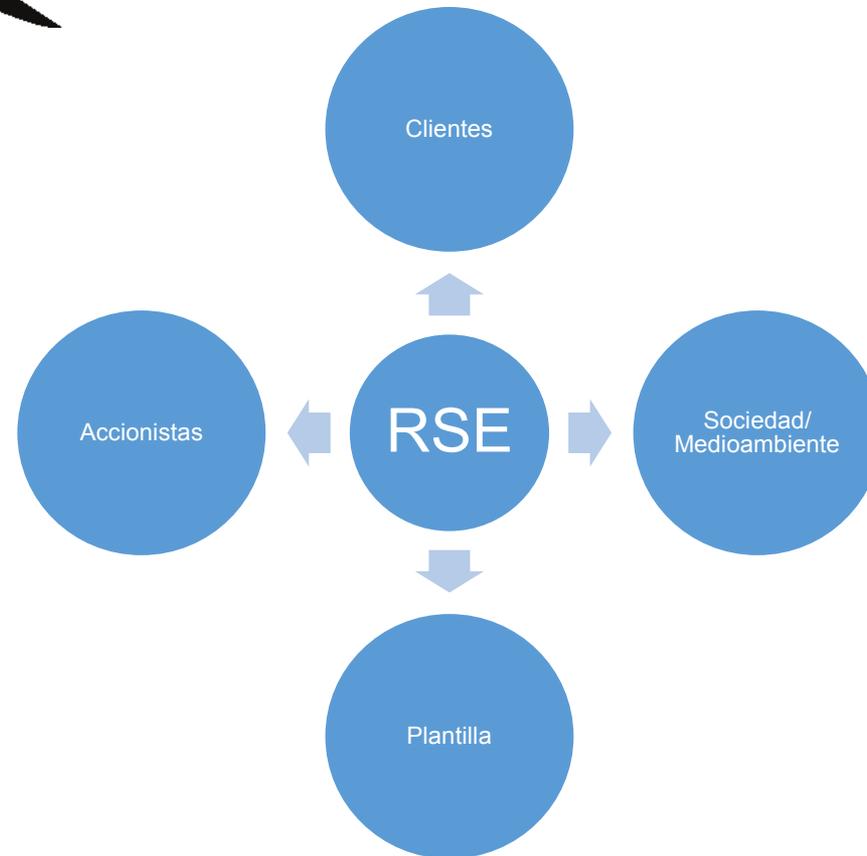


Básicamente, porque aún no existe....
...y tenemos una oportunidad

Mejora continua e innovación, premisa del PIO



El valor de la Igualdad :oportunidad +++ en la RSE



Integración de la Igualdad en la Empresa

Conceptos fundamentales de excelencia en la gestión

1. Orientación hacia los resultados
2. Orientación al cliente
3. Liderazgo y coherencia en los objetivos
4. Gestión por procesos y hechos
5. Desarrollo e implicación de las personas
6. Proceso continuo de aprendizaje, innovación y mejora
7. Desarrollo de alianzas
8. Responsabilidad social de la organización

Principios básicos de integración de la igualdad en la gestión

- A. La igualdad se mide por los resultados
- B. Requiere un compromiso político y de la dirección con la igualdad
- C. Sitúa a las personas en el centro de las políticas, analizando la situación diferencial de mujeres y hombres
- D. Precisa la toma de conciencia y la participación de todos los agentes implicados.
- E. Necesita procesos sistemáticos y evaluación de los impactos de género de las políticas



Valor añadido

- Conocimiento +++ de la organización
- Consolidación de imagen responsable de la empresa
- Aprovechamiento del talento y potencial de mujeres y hombres
- Cumplimiento de la Ley y evitación de sanciones
- Mejor posicionamiento acceso a beneficios de la Administración y contratación pública

2.- Marco normativo: la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y el Real Decreto-Ley 6/2019.



Normativa básica en España

VIGENTE

- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ✓ **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de Marzo, para la **Igualdad efectiva de mujeres y hombres**.
- **Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, texto refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores
- ✓ **Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.

AÚN NO VIGENTE

- **RD 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- **RD 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Normativa andaluza

- **Ley 12/2007**, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- **Ley 13/2007** de 26 de Noviembre, de medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **Ley 7/2018**, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007.

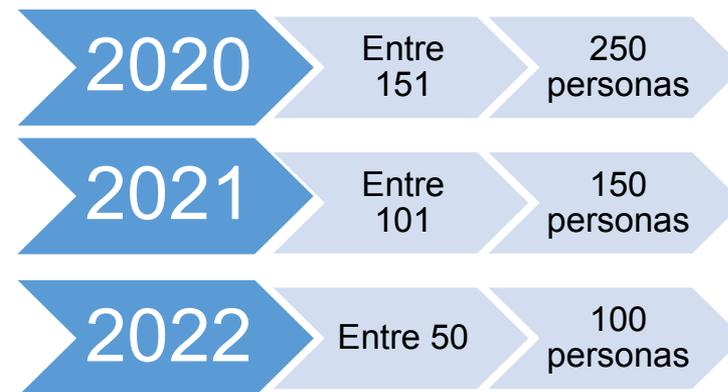
La Ley Orgánica 3/2007, Ley de Igualdad

- Artículo 44. Los derechos de **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.
- Artículo 45. Elaboración y aplicación de los **planes de igualdad**.
- Artículo 46. **Concepto y contenido** de los planes de igualdad de las empresas.
- Artículo 47. Transparencia en la **implantación** del plan de igualdad.
- Artículo 48. Medidas específicas para **prevenir el acoso** sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Artículo 49. Apoyo para la **implantación voluntaria** de planes de igualdad.
- Artículo 50. **Distintivo para las empresas** en materia de igualdad.
- Artículo 73. Acciones de **responsabilidad social** de las empresas en materia de igualdad.
- Artículo 74. **Publicidad** de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.
- Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Real Decreto-ley 6/2019: Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se extiende la obligatoriedad de los Planes de Igualdad a aquellas **empresas de 50 o más** trabajadores (previamente al RDL 6/2019, sólo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores).

Se establece un **régimen transitorio** de aplicación. Las empresas estarán obligadas a inscribir dicho plan en el **Registro de planes de igualdad** de las empresas, que se desarrollará reglamentariamente (hoy día REGCON).



Real Decreto-ley 6/2019 : Planes y Diagnósticos de Igualdad

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de **medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, sobre las siguientes **materias**:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- 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.

Real Decreto-ley 6/2019: Comisión de Igualdad

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de una **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias citadas, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.



A TENER EN CUENTA: Infracciones y Sanciones en materia de Igualdad

La **Ley Orgánica de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)** prevé lo siguiente:

INFRACCIONES:

- Es **infracción grave** no cumplir las **obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación (art. 7.13).**

- Son **infracciones muy graves:**

«Las **decisiones unilaterales de la empresa** que impliquen **discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen.....**así como las decisiones del empresario que supongan **un trato desfavorable** de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación». **(art. 8.12)**

Sanciones en materia de igualdad

El **art. 40.1 de la LISOS** prevé las siguientes sanciones para las infracciones descritas:

- Para las **infracciones graves**: **multa**, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros, y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- Para las **infracciones muy graves** : **multa**, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros, y en su grado máximo, de 100.006 euros a 187.515 euros.

Ley de Contratos del Sector Público **prohíbe contratar con la Administración pública** a las empresas que **no cumplan con la obligación** de contar con un Plan de igualdad (art 71).

3.- Novedades: ¿Por qué dos nuevos Reglamentos?



La brecha salarial y de género

La EPA publicada el 6 de noviembre por el INE (Instituto Nacional de Estadística) refleja que el **salario medio** de las mujeres en 2019 fue de 1.773,3 euros mensuales, **400 euros inferior al de los hombres**, que se situó en los 2.173,6 euros.

The screenshot shows a web browser displaying a news article from 'Diario de Sevilla' under the 'SOCIEDAD' section. The article title is 'Las mujeres cobraron 400 euros menos al mes que los hombres en 2019'. A sub-headline reads 'Elas trabajan más a tiempo parcial, con contratos temporales y en ramas de actividad menos remuneradas.' Below the text is a video player showing a 'KEEP DISTANCE' sign. The browser's address bar shows the URL: https://www.diariodesevilla.es/sociedad/brecha-salarial-mujeres-cobraron-hombres-menos_0_1517248762.html. The system tray at the bottom indicates the date is 08/11/2020 and the time is 10:16.

Desarrollo reglamentario del Real Decreto-ley 6/2019

Evidente interés del legislador español en hacer de palanca de cambio para **acelerar el ritmo** de la igualdad efectiva: si seguíamos al mismo ritmo, se habrían necesitado “siglos” para alcanzar la igualdad efectiva.

El Real D-L 6/2019 prevé que “Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.»

El pasado **30 de Julio de 2020** se suscribió el denominado **“Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo”**, entre el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO, que ya establecía los contenidos del **Reglamento de Planes de Igualdad** y del **Reglamento de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, previstos en el Real Decreto-ley 6/2019.

Esos contenidos ya apuntaban algunas de las obligaciones para las empresas con objeto de **combatir la brecha salarial**, en aspectos como:

- los **registros retributivos**,
- la **auditoría retributiva**,
- el **sistema de valoración de puestos de trabajo** de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuere de aplicación ,
- y el **derecho de información** de los trabajadores.



Los nuevos Reglamentos confirman el Acuerdo de julio 2020

Boletín Oficial del Estado de 14 de octubre de 2020:

- **Real Decreto 901/2020**, 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 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Principales novedades:

- ✓ **Contenido mínimo obligatorio** de los Planes de igualdad, sean voluntarios u obligatorios, forma de **negociarlos y registrarlos**.
- ✓ Criterios sobre cómo deben **evaluarse los puestos de trabajo y la promesa de una herramienta futura (antes de Octubre)**, cómo deben realizarse los **registros salariales** en las empresas y las consecuencias que tendrá carecer de ellos o incurrir en desigualdad salarial, obligación de **auditoría retributiva**.

MUY IMPORTANTE: Entrada en vigor de los Reglamentos

Real Decreto 901/2020 entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE. Es decir, el próximo **14 de enero de 2021**.

- Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del RD deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de **doce meses** contados a partir de la entrada en vigor del RD, previo proceso negociador.

Real Decreto 902/2020 entrará en vigor seis meses después de su publicación en el BOE, el **14 de abril de 2021**. Las empresas tienen hasta esa fecha para adaptar los registros salariales obligatorios al nuevo Reglamento .

4.- El RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.



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.

¡Ojo!

No sólo trata sobre cuestiones relativas al **contenido de los Planes de Igualdad**, sino que también modifica el RD sobre registro de Convenios, para regular el nuevo **Registro de los Planes de Igualdad**.

Surge para dar **cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario** con relación a: el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

También regula el procedimiento de negociación de los Planes (incluidos el diagnóstico y la constitución de la comisión negociadora), atendiendo los casos especiales de empresas con varios centros de trabajo, con o sin RLT.

Ámbito de aplicación (art. 2)

- **Todas las empresas** están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- **Todas las empresas** deben adoptar, **previa negociación**, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como a 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.

Pero... ¿qué Empresas están obligadas a Plan de Igualdad según las normas del RD?

- **Empresas de cincuenta o más personas trabajadoras**, con el alcance y contenido previsto en el RD.
- A las empresas obligadas al Plan de igualdad por Convenio o por sanción también se les aplica el RD, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente.
- **Voluntario para las demás empresas**, previa **consulta o negociación** con la RLT, siéndoles también de aplicación el RD cuando así resulte de su contenido.
- El Plan de igualdad de una empresa con más de un centro de trabajo podrá tener peculiaridades respecto de alguno de ellos.

Grupos de empresas

- Las empresas que componen un grupo de empresas **podrán** elaborar un **plan único para todas o parte de las empresas** del grupo, negociado.
- En su caso, las empresas no incluidas en el plan de grupo deberán disponer también de su propio plan de igualdad.
- El **plan de igualdad de grupo** deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas.
- Debe justificarse la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa (art. 3)

- Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la **plantilla total de la empresa**, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral.
- Se incluyen los fijos discontinuos, temporales y ETT.
- En todo caso, cada persona con contrato **a tiempo parcial** se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como **una persona más**.
- Se incluyen los contratos temporales (cualquiera que sea su modalidad) que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los **seis meses anteriores**, se hayan 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 a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, **al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.**
- Una vez **alcanzado el umbral** que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, **nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad.**
- Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, **una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia** del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante **cuatro años.**

Procedimiento de negociación de los Planes de Igualdad



Plazo para llevar a cabo la negociación del diagnóstico y del plan (art. 4)

- **Constitución de la comisión negociadora:** plazo máximo de **tres meses** después de alcanzar el número de personas en plantilla que lo hacen obligatorio.
- Las empresas obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.
- Las empresas obligadas por sanción deben iniciar la negociación, en su caso, en el plazo acordado por la autoridad laboral.
- **En todo caso**, en el plazo de **un año** desde el día siguiente al que finalice el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, las empresas deberán tener **negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro** de su plan de igualdad.

Procedimiento de negociación de los planes de igualdad (incluidos los diagnósticos previos) art. 5

Constitución de **comisión negociadora** en la que deberán participar de forma **paritaria** la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

¿Quién debe formar parte de la comisión negociadora?

Regla general, por parte de los trabajadores: comité de empresa, delegados de personal (en su caso), secciones sindicales (si las hay), que en su conjunto formen la mayoría de los miembros del comité. (En empresas con varios centros de trabajo, el comité intercentros si existe y tiene competencias).

- La comisión negociadora podrá contar con **apoyo y asesoramiento externo especializado** en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.
- Deberá promoverse la **composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes** de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

¿Y si no hay RLT en la empresa?

- La parte de representación de los trabajadores se forma por una representación proporcional de los sindicatos más representativos, más los sindicatos representativos del sector de la empresa con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación.
- La comisión negociadora contará con un **máximo de seis miembros por cada parte**.
- La representación sindical estará válidamente conformada por la/s organización/es que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días (esto puede ser problemático: ¿y si no responden? ¿se crea comisión “ad hoc”?.....).

¿Y si la empresa tiene centros de trabajo con RLT y centros sin RLT?

En ese caso, la representación de los trabajadores en la comisión negociadora se formará:

- por un lado, por los representantes citados anteriormente para las empresas con RLT (comité, delegados, sección sindical...)
- y por otro, por la representación proporcional citada anteriormente para empresas sin RLT. En este caso la comisión tendrá un **máximo de 13 miembros por cada parte**.

Funcionamiento de la Comisión negociadora

- Durante el proceso de negociación, **se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación**, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- 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, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.
- El resultado de las negociaciones **deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras** para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad.
- Se debe negociar de buena fe.

- Una vez constituida la Comisión, sus miembros tendrán derecho a **acceder a cuanta documentación sea necesaria** para hacer el diagnóstico, estando la empresa obligada a facilitarla.
- **Deber de sigilo** de los integrantes de la comisión, (y de los asesores que intervengan).
- Los intervinientes en la negociación del Plan tienen los mismos derechos y obligaciones que los que intervienen en la negociación colectiva.

Competencias de la comisión negociadora (art. 6)

La comisión negociadora debe impulsar las primeras **acciones de información y sensibilización** a la plantilla, y podrá dotarse de un **reglamento de funcionamiento interno**.

- a) Negociación y elaboración del **diagnóstico**, así como negociación de las **medidas** que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del **informe de los resultados del diagnóstico**.
- c) **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.

- d) **Impulso** de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) **Definición de los indicadores** de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Contenido de los planes de igualdad



1.- Diagnóstico de situación (art. 7)

¿Qué es?

- Proceso de **toma y recogida de datos** dirigido a **identificar** y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, **existentes o que puedan existir** en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Con el diagnóstico obtenemos la información precisa para diseñar y establecer las **medidas** evaluables que deben adoptarse, la **prioridad** en su aplicación y los **criterios** necesarios para evaluar su cumplimiento.
- El **Informe sobre el diagnóstico** debe incluirse en el Plan de Igualdad.

Materias que en todo caso deben tratarse en el Diagnóstico

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020.
- 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.

IMPORTANTE: El ANEXO del RD desglosa detalladamente los criterios que deben seguirse para la elaboración del Diagnóstico, en relación con cada una de las materias que lo componen

- El diagnóstico deberá extenderse **a todos los puestos y centros** de trabajo de la empresa.
- Y a **todos los niveles jerárquicos** de la empresa y a su sistema de **clasificación profesional**, incluyendo **datos desagregados** por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.
- En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la **infrarrepresentación** de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir **medidas para corregirla**.

2.- Contenido mínimo de los planes de igualdad (art. 8).

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un **conjunto ordenado de medidas** adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido PIO

- a) Determinación de las **partes** que los conciertan.
- b) **Ámbito** personal, territorial y temporal.
- c) **Informe del diagnóstico** de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo.
- d) **Resultados de la auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, e) Definición de **objetivos cualitativos y cuantitativos** del plan de igualdad.
- f) **Descripción de medidas** concretas, **plazo de ejecución** y priorización de las mismas, así como **diseño de indicadores** que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los **medios y recursos**, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) **Calendario de actuaciones** para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- 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 de los planes de igualdad.
- k) **Procedimiento de modificación**, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan (art. 9)

Periodo de **vigencia** o duración: el que determinen las partes. **No superior a 4 años.**

Deberán **revisarse, en todo caso:**

- a) Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Por falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- e) 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.

- Las medidas del plan de igualdad **podrán revisarse en cualquier momento** a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Deberá incluirse una **comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan**, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.
- El **seguimiento y evaluación** deberá realizarse de forma **periódica** conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.
- Se realizará **al menos** una **evaluación intermedia** y otra **final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Registro de planes de igualdad (art. 11)

- Los planes de igualdad serán objeto de **inscripción obligatoria en registro público**, sean obligatorios o voluntarios, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.
- Se considera **Registro de Planes de igualdad** de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010 (sin perjuicio de los registros de convenios de las comunidades autónomas).
- La inscripción en el registro **permitirá el acceso público** al contenido de los planes de igualdad.
- En la **solicitud de inscripción** de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la **hoja estadística** recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010 (modificado por el RD 902/2020).
- El Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos se modificará para que distinga los planes de igualdad negociados y los acordados, y si son obligatorios o voluntarios, facilitando su consulta automatizada.

Serán objeto de **depósito voluntario** las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

A efectos de la concesión del **distintivo «Igualdad en la empresa»** se tomará como **criterio de valoración** si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

¡OJO!. PERIODO TRANSITORIO: Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del RD deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del RD, previo proceso negociador.

5.- El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Según los últimos datos ofrecidos por el Ministerio de Igualdad, la **brecha salarial** se sitúa en torno al **14%**.
- Para revertir esta tendencia, las empresas deben aplicar el principio de transparencia retributiva disponiendo de seis meses para que adapten su registro salarial (**14 de abril de 2021**)

¿Qué es la brecha salarial?

$$\text{B.Salarial} = \frac{\text{Retrib media anual de hombres} - \text{Retrib media anual de mujeres}}{\text{Retribución media anual de hombres}} * 100$$

Transparencia retributiva

Aplicación: a todas las empresas

Consecuencia de la nueva redacción art. 28 ET dada por RD-L 6/2019.

- El RD será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.
- Incluido el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.
- **Todas las empresas** deben tener un **registro retributivo de toda su plantilla**, incluido el personal directivo y los altos cargos, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada.
- Un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. (art 5 y 6 del RD 902/2020 de 14 de octubre)

La clave: Artículo 28ET. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un **trabajo de igual valor la misma retribución**, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



- Un **trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.**

La clave: Artículo 28ET. Igualdad de remuneración por razón de sexo. (Y sus antecedentes RD 2/2015 de 23 de Octubre y la Directiva 2006/54/CE del parlamento europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006.)

- 2. El empresario está obligado a llevar un **registro con los valores medios de los salarios**, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, **desagregados por sexo** y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

¿Compartimos modelos de registro ?

- Las **personas trabajadoras** tienen **derecho a acceder**, a través de la representación legal de los trabajadores (RLT) en la empresa, al **registro salarial** de su empresa.

La clave: Artículo 28ET. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

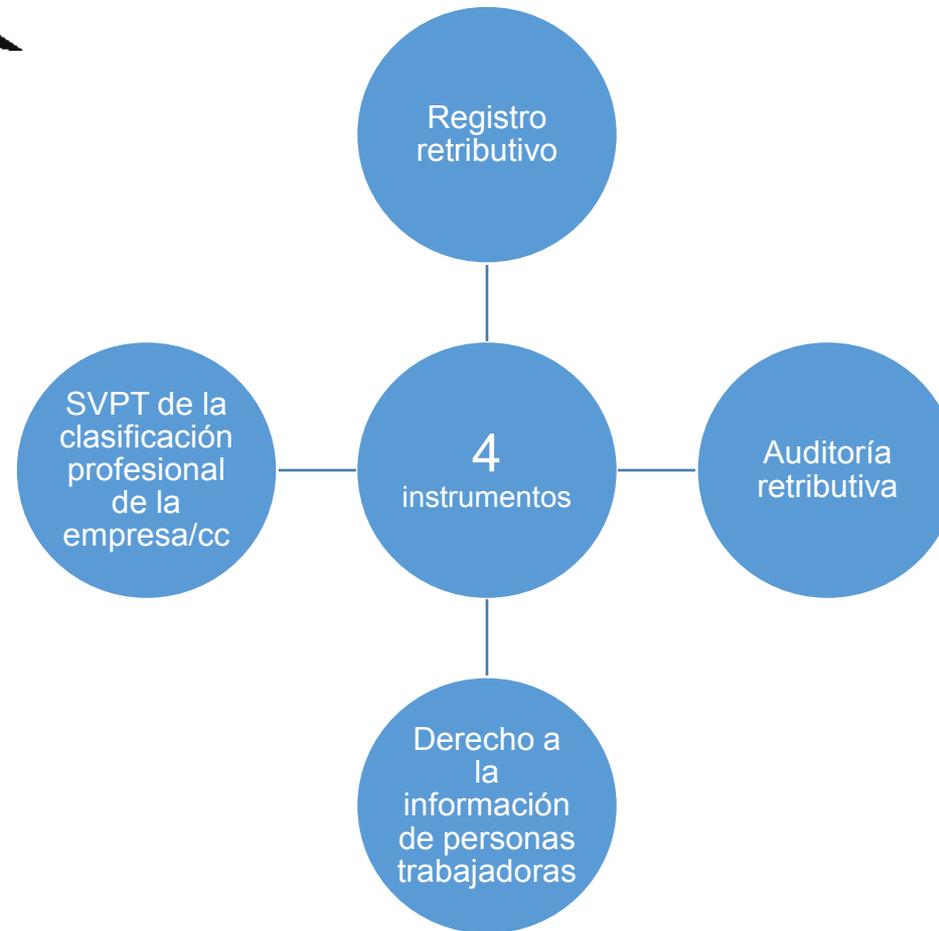
- 3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea **superior** a los del otro en **un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial **una justificación** de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Objetivo de transparencia

Identificar discriminaciones, tanto **directas** como **indirectas**, particularmente las debidas a *incorrectas valoraciones de puestos de trabajo*, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente.

- Los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de **transparencia retributiva. Art 3**
- Este principio, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, **permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.**

Análisis e identificación



Reflexionamos

¿Qué se entiende por = retribución X
trabajo de = Valor?

Compartimos...

Cuando son equivalentes

Naturaleza de las funciones: contenido esencial de la relación laboral

Condiciones educativas: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

Condiciones profesionales y de formación: las que puedan servir para acreditar la cualificación del trabajador

Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: los diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad (penosidad, dificultad, responsabilidad, capacidad de resolución, etc).

El registro retributivo debe incluir:

- los valores medios de los **salarios**, los **complementos salariales** y de las **percepciones extrasalariales** de toda la plantilla.
- desagregados **por sexo**
- distribuidos conforme a lo establecido en el **artículo 28.2** del Estatuto de los Trabajadores.
- Debe hacerse constar la **media aritmética y la mediana** de lo realmente percibido por estos conceptos, por sexos, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.
- A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.
- Los empleados a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

Acceso al registro

1.- Solicitud de acceso al registro directamente por la persona trabajadora por **inexistencia de representación legal** (RLT): **Acceso limitado a %**

- ✓ 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.

2.- **Empresas con RLT:**

- ✓ el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

OJO: a tener en cuenta

- El periodo temporal de referencia será 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.
- La **RLT deberá ser consultada**, con una **antelación de al menos diez días**, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.



La auditoría retributiva : obligaciones art 7 y 8

Realización
del
diagnóstico
de situación
retributiva

Plan de acción
para corregir
desigualdades
retributivas

El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos .

Su vigencia puede coincidir con la del PIO. Misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad

El diagnóstico retributivo requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como al sistema de promoción.

- La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y **permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico** al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.
- La valoración **debe referirse a cada una de las tareas y funciones** de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos. Ejemplo: <https://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaSVPT/home.htm>

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse 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.

Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos. (art. 7)

- 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**.
- Objetivo: comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan 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.

¿Cómo valorar?

EJEMPLO_Hirta_SVPT (1) [Vista protegida] - Excel

Archivos de Internet pueden contener virus. Si no tiene que editarlo, es mejor que siga en Vista protegida. [Habilitar edición](#)

Factor 4: Destreza en el manejo de equipos y maquinaria

NOMBRE: Destreza en el manejo de equipos y maquinaria
GÉNERO: MASCULINO
CÓDIGO FACTOR: FACTOR 4
TIPO: A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES

Factor 5: Conocimientos informáticos

NOMBRE: Conocimientos informáticos
GÉNERO: MASCULINO
CÓDIGO FACTOR: FACTOR 5
TIPO: A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES

Factor 4 Descripción: Indica el nivel de conocimientos informáticos requeridos para el correcto desempeño del puesto de trabajo

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No necesario	No se precisan conocimientos informáticos	1.0
1	Básico	Conocimientos básicos y habituales de MS Office	2.2
2	Avanzado	Conocimiento avanzado de MS Office, Internet y Redes sociales, y capacidad para solucionar pequeños problemas o errores de funcionamiento	4.6
3	Profesional	Conocimientos Informáticos a nivel profesional: redes, aplicaciones, programas específicos, comunicaciones.	10.0

Factor 5 Descripción: Indica la frecuencia de innovación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No necesaria	No requiere productos/servicios	1.0
1	Baja	Puntuación mejor procedida	2.2
2	Media	Con frecuencia mejor procedida	4.6
3	Alta	Constantemente mejor procedida	10.0

Factor 4 Escala:

DESCRIPCIÓN	PUNTOS
No se requiere la utilización de maquinaria	1.0
Conocimientos básicos en la utilización de maquinaria	2.2
Conocimientos avanzados en la utilización de maquinaria, y en la realización de mantenimientos y reparaciones sencillas	4.6
Conocimiento en profundidad de la maquinaria, y en la realización de mantenimientos y reparaciones complejas	10.0

Inicio | 1. Definición Factores | 2. Sistema Valoración | 3. Análisis Sistema Valoración | 4. Análisis Género SVPT | 5.6. Determinación Puestos | 7. Puntuación

Escribe aquí para buscar

0:08 11/11/2020

¿Cómo valorar?

1. Asignación de pesos a cada tipo de factoris

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	35%
C. ESFUERZO	25%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
	100%

Check: OK

CONTROL REPARTO:	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	300,00
B. RESPONSABILIDAD	100	350,00
C. ESFUERZO	100	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	100,00
		1000,00

2. Asignación de pesos a cada uno de los factores, dentro de su tipo

La columna tipo debe estar ordenada ascendentemente

Puntuar de 0 a 100 cada factor dentro de su tipo

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - Inglés	NEUTRO	8	24,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	MASCULINO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	MASCULINO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	FEMENINO	16	48,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	FEMENINO	13	39,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Precisión	FEMENINO	13	39,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	40	140,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre maquinaria	MASCULINO	25	87,50
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	35	122,50

Inicio 1. Definición_Factores 2. Sistema_Valoración 3. Análisis_Sistema_Valoración 4. Análisis_Género_SVPT 5.6. Determinación_Puestos 7. Puntuación

¿Cómo valorar correctamente el puesto de trabajo? Aplicación de los criterios de adecuación, totalidad y objetividad

Adecuación



factores relevantes en la valoración deben ser aquellos **relacionados con la actividad** y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria

Totalidad



para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta **todas las condiciones** que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

Objetividad



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.

Sin embargo, aún pendiente de desarrollo cómo realizar la VPT

- La **Disposición final primera RD** establece:

*“En el **plazo de seis meses** se aprobará, a través de una Orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración. Dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales necesarios”*

Por tanto, **es urgente esperar** a la aprobación del procedimiento de valoración, teniendo en cuenta que el RD no estará en vigor hasta abril de 2021.

Para explorar:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaSVPT/home.htm>

Apoyos institucionales

- Se realizará y distribuirá por parte de los M^o de Trabajo y de Igualdad una **guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas** que permitan 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.
- Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, llevará a cabo **actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad** y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la integración de la perspectiva de género en las empresas.
- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elaborará una **Guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género**.

6.- Marco de ayudas de la Junta de Andalucía



Objeto de la Orden de 5 de octubre de 2020 (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo)

Prevé una **línea de subvenciones (Línea 7)** destinada a:

- elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, cuando no exista alguno previamente.
- evaluación y reelaboración del existente si procediese su revisión.

En empresas con sede social en Andalucía que no estén obligadas a contar con un plan de igualdad según la normativa vigente.

Independientemente del sector de actividad, que cuenten con un **mínimo de 15** personas trabajadoras y un **máximo de 49**.

Tramitación del procedimiento por vía telemática Registro Electrónico Único de la Administración de la Junta de Andalucía.

Publicadas Bases en BOJA N° 197 de 09/10/2020. Próximamente se publicará convocatoria.

Requisitos de las empresas solicitantes

Además de tener la sede social en Andalucía y contar con un mínimo de 15 y un máximo de 49 personas contratadas:

- **Capacidad técnica y profesional** suficiente para la realización del diagnóstico y el plan de igualdad o de la evaluación y el nuevo plan de igualdad, que habrá de acreditarse mediante la aportación del curriculum vitae de la persona o personas encargadas de su realización.
- Se entenderá **suficiente** el haber realizado con anterioridad al menos un diagnóstico o un plan de igualdad en caso de no acreditar titulación; en caso de contar con titulación, la misma deberá recoger en algún documento que se ha abordado como materia de estudio el diagnóstico y el plan de igualdad en la empresa.
- **Compromiso** de la persona titular de la empresa de realización del diagnóstico y el plan de igualdad o de realización de la evaluación y el nuevo plan de igualdad, para el personal de la empresa.
- **Compromiso** de la persona titular de la empresa de participación de la representación del personal o, en su defecto, del propio personal, en la realización de la actuación.

Cuantía y gastos subvencionables

- **Cuantía:**
 - **Porcentaje máximo de la subvención: 100% del presupuesto aprobado.**
 - **Cuantía máxima de la subvención: 6.000 euros.**
- **Gastos subvencionables:**
 - **Gastos de personal**, cuando la actuación se desarrolle con recursos propios de la empresa solicitante: retribuciones del personal, cuotas patronales de la Seguridad Social e indemnizaciones por razón del servicio (dietas y gastos de locomoción).
 - **Gastos de prestación de servicios de consultoría o asistencia técnica**, cuando la actuación se desarrolle con recursos ajenos a la entidad solicitante.
- **No serán subvencionables costes indirectos.**

A TENER EN CUENTA

- Plazo dentro del que deben haberse realizado los gastos subvencionables: Desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la fecha de finalización del plazo de ejecución que se establezca en la resolución de concesión.
- No se exige la aportación de fondos propios
- Posibilidad de subcontratación: Sí. Porcentaje máximo: 100%

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



Financiado por:



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Financiado por:



Coraboran:

