|  |
| --- |
| **Circular Informativa: 38/2020** |
| **Materia: Jurídica** |
| **Fecha: 30/10/2020** |
| **Páginas: 7** |





|  |
| --- |
| **Asunto:** |
| **NORMATIVA DE INTERÉS** |

|  |
| --- |
| **Contenido:** |
| Estimad@ asociad@: Desde la última circular se ha publicado distinta normativa, siendo las más destacadas las siguientes de las que se adjuntan los correspondientes enlaces:* 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.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12214-consolidado.pdf>* Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12215-consolidado.pdf>* Ley 4/2020, de 15 de octubre, del Impuesto sobre Determinados Servicios Digitales.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12355-consolidado.pdf>* Ley 5/2020, de 15 de octubre, del Impuesto sobre las transacciones financieras.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12356-consolidado.pdf>* Decreto-ley 30/2020, de 4 de agosto, por el que se establece el régimen sancionador específico por el incumplimiento de las medidas de prevención y contención sanitarias para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. **Generalitat de Catalunya**.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12362-consolidado.pdf>* Ley 2/2020,de 15 de octubre, de medidas urgentes y extraordinarias para el impulso de la actividad económica y la simplificación administrativa en el ámbito de las administraciones públicas de **Illes Balears** para paliar los efectos de la crisis ocasionada por la COVID-19.

<http://www.caib.es/eboibfront/es/2020/11279/640242/ley-2-2020-de-15-de-octubre-de-medidas-urgentes-y->* Ley del suelo de Madrid.

<http://www.bocm.es/boletin-completo/bocm-20201015/251/i.-comunidad-de-madrid/a%29-disposiciones-generales/presidencia-de-la-comunidad>* Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12898-consolidado.pdf>* ACUERDO del Consejo de Ministros de 27.10.20 por el que se modifican los límites establecidos en el artículo 47 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, para adquirir compromisos de gasto con cargo a ejercicios futuros, a fin de posibilitar al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana la realización de nuevas actuaciones para cumplir con los objetivos del Programa relativo a la [ordenación y fomento de la edificación](https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2020/refc20201027.aspx#EDIFICACION).

<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2020/refc20201027.aspx#EDIFICACION>Analizaremos los aspectos más destacados de aplicación a los gestores públicos.1.- 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 TRABAJOEl Consejo de Ministros del martes 13.10.2020 aprobó este real decreto donde se establece que las empresas deben contar con planes de igualdad efectivos y específicos que pongan el énfasis en el diagnóstico con los efectos reales y sin reproducir estereotipos de género.En la norma que entrará en vigor a los tres meses de su publicación, se establecen reglas de legitimación y se clarifica el procedimiento de negociación, particularmente en aquellas empresas que no tienen representantes legales, y se refuerza el carácter negociado de los planes de igualdad.El real decreto viene a dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.La normativa amplía las exigencias del Real Decreto-ley 6/2019, por el que se introdujo la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en empresas de más de 50 empleados. Desde el 7 de marzo de 2020, aquellas compañías con más de 150 trabajadores deberían tener implementado un plan de igualdad. Las empresas de entre 100 y 150 empleados tendrán un año más de plazo para hacerlo (marzo de 2021). Mientras tanto, las que tengan entre 50 y 100 trabajadores estarán obligadas a partir de marzo de 2022.El real decreto tiene cuatro capítulos, doce artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales.1. El capítulo I determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad.
2. El capítulo II regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad, los sujetos llamados a formar parte de la comisión negociadora y el carácter inicial del diagnóstico.
3. El capítulo III desarrolla al contenido de los planes de igualdad. El diagnóstico, como elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, una vez adoptados, que define su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas.

Las auditorías retributivas, son objeto de desarrollo en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrollamos después.Otro aspecto es el desarrollo de las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.1. El capítulo IV, establece la obligación de registro de los planes de igualdad mediante la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Dicha obligación se extiende a todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que, en defecto de los planes de igualdad, están obligadas todas las empresas a elaborar y aplicar.

Enlace de interés: <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-empresa-10191> (vía Iberley )https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/imagenes_noticias/5e2701744c2a9.png**2.- REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**El Consejo de Ministros del martes 13.10.2020 aprobó este real decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, publicado en el BOE del día siguiente.El reglamento, que entrará en vigor a los seis meses es decir en abril de 2021(Disposición final 4ª), establece para todas las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores la obligación de tener un registro retributivo (que ya existía en nuestra norma artículo 28.2 ET), para advertir si existe hipervaloración o infravaloración del puesto según el género. Las empresas deberán elaboran un plan de igualdad ,ya expuesto en el punto primero de esta circular, y realizar una auditoría retributiva, es decir, un diagnóstico de la situación retributiva y un plan de acción para corregir diferencias y prevenirlas.A su vez, desde los ministerios de Trabajo e Igualdad se desarrollará, por orden ministerial, las herramientas modelo que podrán ser utilizadas de forma gratuita por las empresas para el registro retributivo y valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de tener una información desglosada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor.También se establece que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que se respetan los criterios para una adecuada valoración de los puestos de trabajo.El real decreto, viene a complementar la regulación contenida en el 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.Desarrolla igualmente lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados ambos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.La estructura y contenido del real decreto responde a cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales.1. El capítulo I, relativo al objeto y ámbito de aplicación del real decreto, consta de dos artículos.

El artículo 1 se refiere a su objeto, descrito como el conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.El artículo 2 se refiere a su ámbito personal de aplicación, lo que incluye las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.1. El capítulo II define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.
2. El capítulo III desarrolla en diferentes secciones los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva.
3. La sección 1.ª incluye, tanto las normas generales sobre el registro retributivo, desarrollando los elementos objetivos, personales y temporales de la obligación de registro establecida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, como las normas que se refieren de manera específica al registro de empresas con obligación de auditoría, lo que vincula el contenido de los registros retributivos con los planes de igualdad y el objetivo de estos últimos descrito en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, conforme a la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Asimismo, y como elemento clave del principio de transparencia, se garantiza el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal en todo caso cuando esta exista, o de forma directa, en cuyo caso 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.1. La sección 2. ª se ocupa del concepto y contenido de la auditoría retributiva.

Así, la auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del plan de igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.La auditoría retributiva cumple, por consiguiente, con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.1. La sección 3.ª por su parte establece la necesaria transparencia en la negociación colectiva y la adecuada valoración de los puestos de trabajo.
2. El capítulo IV describe, por su parte, el alcance de la tutela judicial y administrativa, recordando el valor de la justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación, así como el principio de igualdad de retribución respecto de las personas trabajadoras a tiempo parcial, en desarrollo de lo previsto en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto de las disposiciones adicionales, se establece una referencia específica a la participación institucional, la previsión de la celebración de reuniones para el análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva, la elaboración de una Guía técnica para las auditorías retributivas y la aplicación de este real decreto al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.La disposición transitoria única acompasa la exigencia de las auditorías retributivas y los registros a la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a su exigencia paulatina a las empresas de cincuenta o más trabajadores.Por último, las disposiciones finales incluyen la previsión sobre la elaboración de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, el título competencial prevalente en virtud del cual se dicta el presente real decreto, la habilitación para su desarrollo normativo y aplicación, así como el comienzo de entrada en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».Enlaces de interés; (vía noticias jurídicas)<https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/15637-las-10-claves-del-reglamento-sobre-igualdad-retributiva-entre-mujeres-y-hombres/><https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/el-gobierno-aprueba-la-regulacion-salarial-entre-hombres-y-mujeres-e-implanta-planes-de-igualdad-1.html?s=03>**3.- LEY DEL SUELO DE MADRID**En el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid número 251 de 15 de octubre apareció publicada la LEY 1/2020, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, para el impulso y reactivación de la actividad urbanística.Se establece en la Exposición de Motivos que debido a los cambios normativos de los últimos años, que han afectado a la regulación contenida en la Ley urbanística madrileña. Y añadido al cambio normativo al pronóstico económico esperado a raíz de la crisis sanitaria provocada por el virus COVID19.” La administración autonómica madrileña ha de poner especial énfasis en aquellas reformas que mejoren la eficiencia y la competitividad del tejido productivo, contrarrestando con ello los envites de un ciclo económico adverso. En este sentido, cabe destacar que la actual regulación de la técnica autorizatoria previa, contemplada en la vigente Ley 9/2001, de 17 de julio, provoca unos plazos de espera para la realización de actuaciones urbanísticas muy dilatados.Para ello, se modifica el marco jurídico del régimen autorizatorio urbanístico previo, recogido en la vigente Ley 9/2001 del suelo, revisando los procedimientos de intervención administrativa en los actos de construcción, edificación y uso del suelo y **manteniendo básicamente la necesidad de autorización administrativa previa para aquellos supuestos en los que así viene determinado por la normativa básica estatal.****Se prioriza el mecanismo de declaración responsable en aquellas actuaciones que, por su alcance y naturaleza, no tienen un impacto susceptible de control a través de la técnica autorizatoria**.La Ley se estructura en un único artículo que determina la modificación de la Ley 9/2001, de 17 de julio, una disposición transitoria, una derogatoria y tres finales.Adjuntamos enlace a la norma: <http://www.bocm.es/boletin-completo/bocm-20201015/251/i.-comunidad-de-madrid/a%29-disposiciones-generales/presidencia-de-la-comunidad>**4.-** **PRÓRROGA DEL ESTADO DE ALARMA** El Consejo de Ministros aprobó el pasado domingo día 25 un Real Decreto declarando el Estado de Alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.**Se declara el Estado de Alarma con efectos en todo el territorio nacional** y por un periodo inicial de 15 días. **El Parlamento aprobó ayer jueves 29 de octubre su extensión a seis meses** para responder ante la situación de riesgo causada por la pandemia de la COVID-19. Como ya se desarrolló ampliamente en la circular 37/2020, eL Estado de Alarma permite fijar limitaciones de movilidad y de contactos de tal modo que las Comunidades Autónomas que lo consideren necesario puedan aplicarlo con pleno amparo constitucional. La autoridad competente es el Gobierno de la Nación y en cada comunidad autónoma y ciudad autónoma, la autoridad competente delegada será quien ostente la presidencia de la comunidad o ciudad autónoma y podrán decidir el nivel de aplicación de las medidas de este Real Decreto según su situación.Se establece una limitación de la movilidad nocturna **entre las 23:00 y las 6:00 horas**, salvo en una serie de supuestos determinados:1. Adquisición de medicamentos, productos sanitarios y otros bienes de primera necesidad.
2. Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.
3. Cumplimiento de obligaciones laborales, profesionales, empresariales, institucionales o legales.
4. Retorno al lugar de residencia habitual tras realizar algunas de las actividades previstas en este apartado.
5. Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
6. Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
7. Cualquier otra actividad de análoga naturaleza, debidamente acreditada.
8. Repostaje en gasolineras o estaciones de servicio, cuando resulte necesario para la realización de las actividades previstas en los apartados anteriores.

Las comunidades y ciudades autónomas podrán adelantar o retrasar la hora de comienzo de la limitación prevista entre las 22 horas y las 00:00 y la hora de finalización de dicha limitación entre las 5 horas y las 7 horas.Su aplicación será inmediata para todo el país salvo la comunidad autónoma de Canarias, debido a su situación epidemiológica más positiva.Además, las comunidades autónomas pueden decidir limitar la entrada y salida de sus territorios, para todo el perímetro de la comunidad o para un ámbito inferior, como así ha sucedido.  Igualmente, pueden limitar la permanencia de personas en espacios públicos o privados a un número máximo de 6 personas, salvo que se trate de convivientes. Estas medidas se implantaran por un periodo mínimo de siete días naturales y tanto en el caso de las limitaciones a la entrada y salida de sus territorios como en el número máximo de personas en grupos, serán los presidentes y presidentas autonómicos los que decidan si estas medidas aplican a sus territorios, en todo o en parte, siendo ellos y ellas las autoridades competentes delegadas.Enlace de interés:<http://www.aena.es/es/informacioncovid19coronavirusaeropuertosyvuelos.html?s=03>**5.- PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO**El Consejo de Ministros aprobó el martes 27 de octubre el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado 2021 que remitirá a las Cortes Generales para su aprobación. Los Presupuestos incorporan un primer tramo de los fondos procedentes de la UE.Adjuntamos cuadro comparativo de la Disposición final trigésima sexta. Modificación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.Un cordial saludo,Ana Silvestre NavarroJesús Bellido SánchezJuan Manuel PérezEnrique Bueso Guirao |