



NOVEDADES NORMATIVAS EN MATERIA DE
IGUALDAD. PERSPECTIVA Y ACTUACIONES
DE LA ITSS

www.mitramiss.gob.es/itss

MARÍA JOSÉ DÍAZ LUQUE.
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.
ITSS SEVILLA



FUNCIONES DE LA ITSS

Artículo 12. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. **De la función inspectora.**

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, en los siguientes ámbitos:

a) Sistema de relaciones laborales.

1.º Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

2.º Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.

3.º Normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.

.....

2. De asistencia técnica.

a) Dar información y asistencia técnica a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del orden social.

b) Proporcionar información y asistencia técnica a los trabajadores y a sus representantes



Art. 20.3 Ley 23/2015: origen de la actuación inspectora.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará de oficio siempre, como consecuencia de orden superior, de orden de servicio derivada de planes o programas de inspección, a petición razonada de otros órganos, en virtud de denuncia o por propia iniciativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, conforme a criterios de eficacia y oportunidad, todo ello en los términos que reglamentariamente se determinen. En todo caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá hacer uso de toda la información disponible para la programación de actuaciones de inspección.

- DENUNCIA.
- PETICIÓN RAZONADA DE OTROS ÓRGANOS.
- PLANES O PROGRAMAS DE INSPECCIÓN



MEDIDAS DERIVADAS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORAS

Ante un **incumplimiento de la empresa**, la ITSS podrá adoptarlas siguientes medidas: **Artículo 22. LOITSS:** Los ITSS, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, podrán adoptar las siguientes medidas:

1. Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.
2. Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social o subsane las deficiencias observadas en materia de prevención de riesgos laborales, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.
3. Informar o proponer la sustitución de sanciones principales o accesorias, de acuerdo con lo establecido en LISOS.
5. Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.
14. Proponer a su superior jerárquico la formulación de comunicaciones y demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social en la forma prevista en la LJS (para discriminación).



PLAN DE ACTUACION PERMANENTE.

Disposición adicional decimosexta Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general, los planes específicos siguientes:

a) Discriminación salarial entre mujeres y hombres.

b) Control de los contratos temporales sin causa e impulso a su transformación en indefinidos.

c) Control de la correcta utilización de los contratos formativos y de las prácticas no laborales en las empresas.

d) Control de la actuación de las empresas que realizan actividad de cesión de trabajadores sin contar con autorización administrativa.



PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO

- ❑ **PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018, 2019, 2020:**
- **La transversalidad** del principio de igualdad determina que el mismo esté presente en la actuación de todos los poderes públicos.
- En el marco de la obligación de los poderes públicos establecida en la propia Constitución, la igualdad de trato y no discriminación por razón de género se configura como uno de los **ámbitos de actuación permanente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social** en su conjunto, y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en particular. (no solo discriminación salarial)



PLAN DIRECTOR

la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se contempla en este Plan Director por un Trabajo Digno contribuye a la consecución de diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible y, por tanto, es plenamente coherente y refuerza el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 aprobado por el Consejo de Ministros el día 29 de junio de 2018.”

- un Plan global, pues integra 55 medidas operativas, 20 organizativas y de coordinación institucional entre las distintas Administraciones Públicas y con todos los actores que deben implicarse.
- Se trata, asimismo, de un Plan que diseña una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con perspectiva de género. No debemos olvidar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, conmina a los poderes públicos a la aplicación transversal de la perspectiva de género de modo efectivo en su actividad ordinaria (artículo 15), no pudiendo ser la Inspección de Trabajo ajena a este mandato.



MEDIDAS OPERATIVAS:

- PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES INSPECTORAS,
- MEDIDAS OPERATIVAS ESPECIFICAS: Protección de derechos fundamentales y promoción de la igualdad



PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS ACTUACIONES INSPECTORAS: EJ

- Medida 5: Desarrollar campañas extensivas, con perspectiva de género, incrementando, durante todo el periodo de vigencia del Plan, el número de empresas investigadas y el número de trabajadores que se beneficien con la conversión en indefinidos de sus **contratos**.
- Medida 3: Incidir en la realización de acciones, con perspectiva de género, en el **sector agrario**, así como en determinadas grandes empresas con importante volumen de fraude, sobre todo del sector de servicios.
- Medida 11: Creación de campañas específicas, con perspectiva de género, dirigidas a los sectores y Comunidades Autónomas en los que se dan en mayor medida la realización de **horas extraordinarias** ilegales.
- Medida 14: Definición y puesta en marcha de campañas específicas, con perspectiva de género, para colectivos especialmente afectados por la **descentralización productiva**: las primeras actuaciones se dirigirán al colectivo de camareras y camareros de pisos y a otros trabajadores y trabajadoras del sector de alojamientos turísticos.
- Medida 15: Intensificación de actuaciones, con perspectiva de género, en caso de personas trabajadoras afectadas por **subrogaciones empresariales** y que sufren una merma en sus salarios al no respetarse las condiciones retributivas de la empresa de la que proceden.



PLAN DIRECTOR

MEDIDAS OPERATIVAS ESPECIFICAS: Protección de derechos fundamentales y promoción de la igualdad

- Medida 16: Creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, especialmente las retributivas y en el acceso a la formación profesional, tanto del sistema educativo como para el empleo. OEITSS
- Medida 17: Designación de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social especializados en cada Inspección Provincial, así como Inspectores/as adscritos a cada Dirección Territorial, bajo cuya coordinación operativa actuarán los Inspectores/as especializados de cada provincia



PLAN DIRECTOR

- Plan Director fija como objetivos de actuación preferentes en materia de igualdad por razón de género, por estar directamente ligados con supuestos de precarización laboral, los siguientes:
 - ✓ a) discriminación salarial por razón de género;
 - ✓ b) acoso sexual y por razón de sexo; y
 - ✓ c) discriminación en el acceso al empleo.



DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZON DE GENERO:

Con la finalidad de incrementar la efectividad de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este ámbito, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Medida 21: Utilización de cruces de bases datos, a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, con la finalidad de detectar posibles situaciones de discriminación salarial en las empresas, tanto directas como indirectas, sobre las cuales realizar las actuaciones inspectoras correspondientes.
- Medida 23: Acuerdo con las autoridades laborales autonómicas, así como con la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, para la realización de controles de legalidad de convenios colectivos, con la finalidad de detectar cláusulas discriminatorias en los mismos.



ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Medida 25: se incrementará, previo acuerdo con las Comunidades Autónomas, el número de actuaciones a realizar, relativas a la verificación del cumplimiento, por parte de las empresas, de la obligación de arbitrar un procedimiento específico para la prevención del acoso y la tramitación de denuncias y reclamaciones, establecida en el artículo 48 de la citada Ley Orgánica (protocolo de acoso).

DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO

- discriminación para el acceso al empleo de mujeres jóvenes en condiciones de ser madres, lo que motiva la necesidad de actuación permanente por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre este tipo de comportamientos de determinadas empresas.



MATERIAS OBJETO DE INSPECCIÓN

Materias que están sujetas a inspección:

- **Planes de Igualdad**, y otras medidas antidiscriminatorias.
- Discriminación en el acceso al empleo.
- **Discriminación retributiva.**
- Discriminación en las condiciones de trabajo.
 - PROMOCION PROFESIONAL.
 - JORNADA DE TRABAJO.
 - MODALIDADES CONTRACTUALES.
 - FORMACION....
- Acoso sexual y por razón de sexo.
- Control de las cláusulas discriminatorias de los convenios colectivos.
- Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Protección en caso de maternidad, embarazo y lactancia natural.



NORMATIVA

- **ARTS 14, 9.2 Y 35 CE.**
- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres: concepto de discriminación directa e indirecta.**
- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: arts: 7.7.7.13 y 8.12. 7.13.**
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Arts 4.2.c), 17, 22,23, 24, 28, y art. 85...**
- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.**



NORMATIVA

- **Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **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 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: regula las auditorías salariales que forman parte del diagnóstico de situación.

ESTAS TRES NORMAS HAN VENIDO A REGULAR DETERMINADOS ASPECTOS EN QUE EXISTÍA UN VACÍO LEGAL.



IGUALDAD RETRIBUTIVA

CENTRÁNDONOS EN NOVEDADES NORMATIVAS EN :

- ❑ - IGUALDAD RETRIBUTIVA.
- ❑ - PLANES DE IGUALDAD.



Discriminación retributiva

Artículo 28. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN REDACCIÓN DADA POR REAL DECRETO LEY 6/2019.

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

Artículo 26 ET: determina que se considera percepciones salariales y extrasalariales.



IGUALDAD RETRIBUTIVA

EL ART 28 ET:

- CONSAGRA LA IGUALDAD EN LAS RETRIBUCIONES, tanto salariales como extrasalariales, para trabajos de igual valor.
 - “sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la retribución”.
 - SALARIALES: ART. 26.1 ET.: Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.
 - EXTRASALARIALES: ART. 26. 2 ET. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Establece la obligación para las empresas de llevar UN REGISTRO RETRIBUTIVO, que ha sido desarrollado por el Real Decreto 902/2020
- ESTABLECE que un trabajo tiene el mismo valor que otro, cuando sean equivalentes: (RDL 6/19)
 - ❑ 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 .
 - ❑ El art. 4.2 RD 902/2020 desarrolla los criterios para determinar cuando un trabajo tiene igual valor que otro. Siendo esencial que se apliquen con los criterios de **adecuación, totalidad y objetividad**, sin que se invisibilice o infravalore ninguno de ellos.



TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

ART. 28.2 ET ha sido desarrollado por el **REAL DECRETO 902/2020**

LA INCORRECTA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO = INFRAVALORACIÓN TRABAJO DE MUJERES/HIPERVALORACIÓN TRABAJO DE HOMBRES.

- Consagra el PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA con el objeto de conseguir la igualdad real y efectiva en materia de retribuciones
- El GRAN RETO de la discriminación retributiva en este momento es la discriminación indirecta por la incorrecta valoración de los puestos de trabajo.
- establece la obligación de empresas y convenios colectivos de integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, ya que ello permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a la retribución. Vincula a todas las empresas y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
- El objeto del Pp de Transparencia es identificar discriminaciones por incorrecta valoración de los puestos de trabajo.
- **Instrumentos TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA :**
 - ❑ registros retributivos.
 - ❑ auditoras salariales. Se regula la auditoría salarial en este RD, no en el RD 901 sobre planes de igualdad (46.6.LOI).
 - ❑ sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo
 - ❑ derecho de información de las personas trabajadoras.

Opacidad/transparencia.



TRANSPARENCIA

- **Disposición adicional tercera.** *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.*

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una **guía técnica** con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

- **Disposición final primera.** *Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.*

En el plazo de **seis meses** desde la entrada en vigor del presente real decreto, 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 de los puestos de trabajo.

- **Guía para la elaboración de Planes de Igualdad:** Documento elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Publicada el 21 Enero 2021.
- **Herramienta igualdad retributiva: registro retributivo.** Publicada MI .IM, 15.4.2021
- ❑ El RD 902/2020 entra en vigor a los 6 meses desde su publicación: 14 de abril de 2021. (PLAZO Orden: 14.10.2021)
- ❑ El RD 901/2020 entra en vigor a los 3 meses desde su publicación: 14 de enero de 2021 (+1 año de adaptación).



INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

FINALIDAD:

- ACABAR CON LA OPACIDAD EN LOS CRITERIOS DE DETERMINACIÓN DE LOS DISTINTOS ELEMENTOS QUE COMPONEN LA RETRIBUCIÓN.
- NO INFRAVALORAR LOS TRABAJOS REALIZADOS MAYORITARIAMENTE POR MUJERES.
- ANALICEMOS DOS DE ESTOS INSTRUMENTOS:
 - ❖ REGISTROS RETRIBUTIVOS.
 - ❖ AUDITORÍAS SALARIALES.



Instrumentos para la transparencia: REGISTRO DE RETRIBUCIONES

ARTICULO 28.2 ET, tras modificación RD Ley 6/19. NUEVAS OBLIGACIONES:

- TODAS LAS EMPRESAS: Llevar un registro de los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla.
 - Desagregados por sexo.
 - Distribuidos por:
 - Grupos profesionales.
 - Categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.(concepto en art. 28.1 ET tras RD Ley 6/19)
- Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al registro a través de la RLT en la empresa. (modificación 64.3 ET: en la información anual a facilitar por la empresa a la RLT se debe incluir el registro previsto en el art. 28.2).
- Sindicatos + representativos: cuando sean sujetos legitimados para la negociación del Plan tienen derecho a acceder a estos registros.
- La comisión negociadora del Plan han de tener acceso a los registros de retribuciones.
- EMPRESAS DE AL MENOS 50 TRABAJADORES: cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% 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.



REGISTRO RETRIBUTIVO

REAL DECRETO 902/2020

- Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, **incluido el personal directivo y los altos cargos.**
- Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, **la media aritmética y la mediana** de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos (los complementos salariales y las percepciones extrasalariales) en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.: DEPENDE DE LA CLASIFICACIÓN PROF. DE LA EMPRESA.
- **El periodo de referencia es 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 .
- El documento en el que conste el registro podrá tener el **formato establecido** en las páginas webs oficiales del MITES y MI.: **HRR**
- La **RLT debe ser consultada,** con una **antelación de al menos 10 días** a la elaboración del registro.
- **El acceso al registro es un derecho de la RLT,** cuando esta no exista, a la persona trabajadora solo se le facilitará la diferencia porcentual que exista en las retribuciones promediadas de H-M, desagregadas por conceptos.
- Si hay RLT, la persona trabajadora tiene derecho a acceder a todo el registro a través de la RLT.



Registro retributivo /auditoría

Artículo 6.

Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

peculiaridades respecto del artículo 5.2: a.


El registro deberá reflejar, **además**, las medias aritméticas y las medianas de las **agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa**, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2. b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los 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.”



HERAMIENTA RR

- 3 DOCUMENTOS:
 - GUÍA DE USO.
 - HERRAMIENTA.
 - EJEMPLO DE USO.
- un modelo voluntario de registro retributivo
- La herramienta ha sido acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.
- Qué conocimientos informáticos se necesitan La Herramienta consiste en un fichero Microsoft Excel® en el que hay que incorporar los datos. A partir de ellos, y de forma automatizada, la aplicación realizará los cálculos necesarios para los análisis. Esta Guía de uso proporciona las indicaciones necesarias para poder rellenar el fichero adecuadamente con los datos de la plantilla y posteriormente obtener a través de sus cálculos automatizados y tablas dinámicas.

HERRAMIENTA REGISTRO RETRIBUTIVO



Herramienta_Registro_Retributivo - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Desarrollador Complementos I14 - (Office 2007/2013) Indicar... DIAZ LUQUE, MARIA JOSE Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Modificar

A B C D E F G H I J K L M N

1
 

2

3 **Herramienta de Registro Retributivo**

4

5

6 Razón Social:

7 NIF:

8

9 PERIODO DE REFERENCIA

10 fecha inicio fecha fin

11

12

13 CAMPOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DATOS AGRUPACIONES CONTRATOS

14

15

16 **TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO**

17

18 1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS 1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS 2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS 2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS

19

Inicio CAMPOS CONC.RETR DATOS AGRUPACIONES CONTRATOS 1.1.a.Efect.Prom ...

Listo

Windows Taskbar: 21-31 25/04/2021



HERRAMIENTA

- La Herramienta es un Libro de Microsoft Excel®. Como Libro se organiza en diferentes hojas, a las que se puede acceder haciendo clic en la pestaña inferior correspondiente, o bien navegando haciendo uso de los correspondientes botones, que son:
 - • Inicio
 - • CAMPOS
 - • CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
 - • DATOS
 - • AGRUPACIONES
 - • CONTRATOS
 - • REGISTRO RETRIBUTIVO:
 - ☞ **a) Tablas para todas las empresas**
 - 1.1.a IMPORTES EFECTIVOS Promedios
 - 1.2.a IMPORTES EFECTIVOS Medianas
 - 2.1.a IMPORTES EQUIPARADOS Promedios
 - 2.2.a IMPORTES EQUIPARADOS Medianas
 - ☞ **b) Tablas adicionales para empresas que realicen auditoría retributiva** (trabajos de igual valor)
 - 1.1.b IMPORTES EFECTIVOS Promedios.
 - 1.2.b IMPORTES EFECTIVOS Medianas
 - 2.1.b IMPORTES EQUIPARADOS Promedios
 - 2.2.b IMPORTES EQUIPARADOS Medianas



HRR: CONTENIDO

Contenido del Registro

El registro, constituido por las hojas a las que se refiere el punto 3.7, es único, pero la Herramienta incluye una utilidad que permitirá ver la información de dos formas diferentes a través de diferentes tablas: unas con retribuciones efectivas y otras con retribuciones equiparadas. Por consiguiente, la herramienta del registro incorpora dos tipos de información:

- **IMPORTES EFECTIVOS**, información obligatoria. Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
- **IMPORTES EQUIPARADOS**, de carácter voluntario. Para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este ítem



RETRIBUCIONES EFECTIVAS

- El registro debe recoger toda la información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, y sus promedios y medianas deben estar desglosados por sexo, por categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa
- En definitiva, los datos retributivos deben estar agrupados o distribuidos en función del sistema de clasificación profesional que exista en la empresa.



HRR RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

RETRIBUCIONES EQUIPARADAS:

LA HRR incluye la denominada “equiparación” (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

CRITERIOS DE EQUIPARACIÓN:

- ❑ **Normalización**
- ❑ **Anualización:**



NORMALIZACIÓN. Misma jornada a lo largo del año. Debe realizarse una normalización de las retribuciones a la misma jornada (jornada completa).

• Supuestos:

- Personas con contrato a tiempo parcial.
- Reducciones de jornada.

Metodología:

“Normalizar” es transformar las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al criterio de porcentaje de jornada. Las cantidades a considerar serán para el caso de jornada completa.

En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), las retribuciones deberán aumentarse proporcionalmente hasta jornada completa.

Ejemplos: – Si una persona tiene una retribución efectiva de 2.000 € mensuales con un contrato del 80% de jornada, su salario deberá “normalizarse” multiplicándose por 1,25 ($1/80\% = 1,25$), por lo que la retribución normalizada será de 2.500 €. – Si una persona tiene una retribución efectiva de 1.500 € por una jornada del 100%, tendría la misma retribución normalizada que una persona que, trabajando con una jornada del 50%, cobrase 750 €. La normalización de la cifra de 750 € se haría dividiendo esa cantidad entre 50%, lo que da el resultado de 1.500 € (de modo que las cantidades normalizadas serían iguales, en este caso).



ANUALIZACIÓN.

Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año. Debe realizarse una anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al año.

• Supuestos:

- Contratos de duración determinada de personas que no hayan estado contratadas durante todo el año por haber sido contratadas una vez iniciado el mismo o haber extinguido sus contratos antes de finalizar el año.
- Personas que se encuentran en situación de suspensión del contrato por cualquier causa del art. 45 ET o excedencia en algún momento del año.

• Metodología: Las cantidades a considerar serán para el año completo considerado (periodo de referencia). Las retribuciones efectivas deberán aumentarse proporcionalmente hasta el año.

(por ejemplo, si una persona ha estado empleada por 6 meses, su retribución deberá “anualizarse” multiplicándose por 2). A los únicos efectos de poder realizar y facilitar la comparabilidad y aplicar los criterios de equiparación descritos, cuando una persona haya tenido más de una situación contractual diferente en el período de referencia, se tendrá en cuenta la última. Es posible que haya algunos conceptos retributivos que no estén sujetos a este ajuste (que no sean normalizables ni anualizables) porque la empresa los abone íntegramente a todas las personas trabajadoras independientemente de la jornada efectiva trabajada o periodo trabajado, lo que se deberá indicar oportunamente. Algunos ejemplos pueden ser (si aplica en cada caso): el abono íntegro del Plus de Transporte para personas trabajadoras con reducción de jornada, el abono íntegro de Pluses de empresa en caso de baja por maternidad, etc.



HRR REGISTRO PARA EMPRESAS CON AUDITORÍA RETRIBUTIVA

AGRUPACIONES DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

- ❑ Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, el promedio 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.
- ❑ Además de lo anterior, las empresas con auditoría retributiva deben incluir los promedios y medianas de las retribuciones de las agrupaciones que resulten del proceso de valoración de puestos de trabajo —puestos de igual valor— convenientemente desglosados por sexo, e incluyendo todas las retribuciones efectivamente satisfechas desagregadas 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.



HRR: EJ AGRUPACIONES TRABAJOS IGUAL VALOR.

Igualdad. Bienvenida al Minis x | Instituto de la Mujer y para la x | Instituto de la Mujer y para la x | Herramientas para la igualda x | Guia_Uso_Herramienta_Regis x

igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

Aplicaciones Gmail YouTube Maps En Grado | CAT - Un... Preinscripción (Gra... EUR-Lex - I14527 -... Google Meet

Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf 23 / 26 100%

ANEXO

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de		AGRUP. CLAS. PROF.				
Escala-	Puesto-empresa	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 03	GRUPO 04	GRUPO 05
empresi	empresi					
A	Resp. Nivel 1	10				
A	Resp. Nivel 2	8				
B	Administrativa/o		75			
C	Operaria/o			55		
D	Mantenimiento				5	
D	Teleoperador/a					106

Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)

Escala- Puesto-empresa		AGRUP. VALOR. PTO.			
empresi	empresi	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04
A	Resp. Nivel 1	10			
A	Resp. Nivel 2	8			
B	Administrativa/o		75		
C	Operaria/o		55		
D	Mantenimiento			5	
D	Teleoperador/a				106

Sexo

- Hombre
- Mujer

Programas ESP ES 21:05 25/04/2021



Guia_Uso_Herramienta_Registro_Rebtributivo.pdf 24 / 26 100%

Conceptos retributivos

[ATENCIÓN: DEBE COPIAR A CONTINUACIÓN LA TABLA DE LA HOJA "CONCEPTOS RETRIBUTIVOS" – La tabla que se aporta a continuación es solo a modo de ejemplo].

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Norma- lizable	Anualizable
S.BASE	S. Base	Salario Base	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Plus convenio	Plus convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	Mej. Vol	Mejora voluntaria	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	XXXX	Vehículo	En especie	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	Antigüedad	Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	Peligr.	Peligrosidad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	Transporte	Transporte	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.07	Com. ventas	Comisiones sobre ventas	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.08	Bonus empresa	Bonus empresa	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.09	Cesta Navidad	Cesta Navidad	En especie	Comp. Salarial	No	No
C.Extra.01	Dietas		Dinero	Extrasalarial	No	Sí



Instrumento de transparencia: AUDITORIA RETRIBUTIVA

FORMA PARTE DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN, HA DE SER OBJETO DE NEGOCIACIÓN.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones:

a) **Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.** El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, lo que implica: (a la espera de orden ministerial sobre procedimiento de valoración: 6meses+6meses)

- 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.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva:

- medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas

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



LABOR DE LA ITSS

TODOS ESTOS INSTRUMENTOS HAN SIDO ESTABLECIDOS PARA CONSEGUIR LA TRANSPARENCIA EN LA FIJACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES, COMO MEDIO DE ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES.

¿Quién establece las retribuciones?

El trabajo realizado tiene un precio, que es fijado:

- ❑ CONVENIOS COLECTIVOS, y acuerdos colectivos.
- ❑ CONTRATO DE TRABAJO, o pactos individuales con la persona trabajadora, o libre decisión de la empresa

POR LO QUE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA SE PUEDE PRODUCIR TANTO EN EL CONVENIO COLECTIVO, PACTO COLECTIVO, COMO EN EL ACUERDO PARTICULAR ENTRE EMPRESA Y TRABAJADOR O DECISIÓN UNILATERAL DE LA EMPRESA.



LABOR DE LA ITSS

¿Qué labor realiza la ITSS en esta materia?

- 1.- DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA derivada de pacto individual sobre retribuciones, o decisión de la empresa de otorgar determinados complementos voluntarios, o determinar incrementos salariales.
- 2.- CLÁUSULAS DISCRIMINATORAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS, o acuerdos colectivos, por infravaloración de los puestos de trabajo que ocupan mayoritariamente las mujeres.
es INFORME A LA AUTORIDAD LABORAL.



Pluses voluntarios.

DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA cuyo origen es el pacto individual o decisión de la empresa

Comprobar que en trabajos de igual valor se perciben las mismas retribuciones salariales y extrasalariales.

- Se examinan y comparan los complementos salariales, que es normalmente donde se produce la discriminación de la mujer.
 - ☞ - voluntarios.
 - ☞ - establecidos en convenios, pero que en la práctica se abonan mayoritariamente en puestos de trabajo ocupados por hombres
- Se comparan tanto puestos de trabajo como áreas funcionales, departamentos completos que estén feminizadas o masculinizadas. Ej: producción/Envasado; mozos/camareras de piso.
- Detectada la existencia de pluses percibidos exclusiva o mayoritariamente por hombres (la estadística como prueba indiciaria), la empresa debe explicar qué retribuye estos pluses voluntarios (transparencia), para determinar si existe o no una causa objetiva, razonable y legítima que justifique su percepción por el colectivo masculino y no por las mujeres.
- Si esta causa no existe, nos podemos encontrar ante una situación de discriminación de la mujer en materia de retribuciones.



Pluses

- **STSJ de Canarias, de 2 noviembre 2017 (discriminación indirecta)**: Sector Hostelería. Pagan un PLUS de productividad diferente a las camareras de piso (mujeres) y a los camareros de sala (mayoritariamente hombres): ellas cobran 139 euros, mientras que ellos 640 euros. Ambas categorías estaban encuadrados en el nivel IV del CC.

La patronal ASHOTEL y la central Sindicalistas de Base habían ratificado un pacto salarial que contenía estos pluses.

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias, detectó con claridad la brecha salarial y se genera una inversión de la carga de la prueba.

Considera el tribunal que ese plus de productividad es opaco y que las razones que aducen los demandados para justificar las cuantías de este no tienen que ver con la productividad.



Discriminación salarial por Infravaloración en convenio colectivo

- **Sentencia nº 621/2018** Juzgado Social Nº 1 de Almería (Informe ITSS)
 - ✓ Convenio Colectivo del Manipulado y Envasado, fija dos categorías profesionales en mismo grupo profesional. Mozos (hombres) y envasadoras (mujeres) ambas categorías confluyen en la actividad de manipulación y envasado (mismo turnos, misma jornada). Ellos hacen uso de maquinaria en la manipulación de la carga y ellas trabajan en las líneas y manejan igualmente carga (cajas de 5 kg). Los mozos perciben un salario/hora superior al de las envasadoras. Curiosamente, cuando, los mozos ocupan el puesto de las envasadoras continuaban cobrando más.
 - ✓ La empresa **no** alega un mayor el esfuerzo físico en los mozos, sino la aplicación del convenio.
 - ✓ Queda probado que las funciones eran prácticamente idénticas (manipulan y se sustituyen), idéntica formación exigible (básica) y condiciones laborales idénticas (jornada, turnos).
 - ✓ **Discriminación indirecta** Ausencia de un elemento neutro que justifique el hecho de que ante funciones iguales, los mozos (categoría ocupada por hombres) perciban una retribución mayor que las envasadoras



Invisibilidad de las condiciones de trabajo de las mujeres = infravaloración de su trabajo

Incorrecta valoración del trabajo desarrollado por mujeres:

STC 145/1991 de 1 julio (Ej: infravaloración. Discriminación directa e indirecta). Reproduce los argumentos TJUE en el asunto Dato, por el para que un sistema de evaluación de categorías no sea discriminatorio para hombres y mujeres deben tener en cuenta no solo las cualidades propias de un solo sexo, sino de ambos.

- Limpiadoras del Hospital reclamaban un salario igual al de los peones en el Convenio Colectivo de Sanidad del Personal Laboral. El TC decía que era correcto valorar el esfuerzo físico requerido para el desempeño del puesto de peón pero debían valorarse también otros factores que se habían **invisibilizado** en el trabajo ocupado mayoritariamente por mujeres (toxicidad, la penosidad, la destreza, la nocturnidad).
- EL STC decía "en relación a **los grupos profesionales** creados por convenio colectivo, el **dato formal, no puede destruir el dato real en las funciones**". (indirecta)
- Además de la discriminación indirecta, recogía una **discriminación directa** en el acceso al empleo, por cuanto el convenio configuraba el sistema de clasificación profesional, dado que la **categoría** profesional de "limpiadora" estaba en femenino.



Infravaloración del trabajo de las mujeres

El problema de la opacidad y la infravaloración del trabajo de las mujeres: hay que eliminarla con la transparencia

- Opacidad en la práctica empresarial o negociación colectiva donde se fijan complementos que se vinculan a una finalidad u objetivo no definido.
- En este tipo de supuesto de **Retribuciones no transparentes**, dan como resultado una **diferencia estadística desfavorable** para las actividades desempeñadas prioritariamente por mujeres, **se invierte la carga** de prueba y será el empresario el que debe aportar razones razonables y objetivas (test) que justifiquen esa diferencia retributiva. TJUE en el **asunto Danfoss** (17 de octubre de 1989, C-109/88). La estadística indicio de discriminación.



Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo:

1º.- Se considerarán **NULOS Y SIN EFECTOS**.

2º.- Darán lugar a **RESPONSABILIDADES** a través:

- de un sistema de **reparaciones e indemnizaciones** (vía judicial).
- de un sistema eficaz y disuasorio de **sanciones** que prevenga la realización de estas conductas.(vía administrativa). RD LEG. 5/2000 de 4 de agosto.

Art. 8.12. Infracción muy grave en materia laboral: “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, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, 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



PLANES DE IGUALDAD.

PLANES DE IGUALDAD



PLANES DE IGUALDAD

TRAS LA REFORMA REAL DECRETO LEY 6/2019: **EMPRESAS OBLIGADAS.**

- Se modifica el **apartado 2 del artículo 45 LOI**, que tendrá la siguiente redacción:
- Se amplía la obligación a las empresas de **cincuenta o más trabajadores.**
- No obstante se establece un periodo transitorio.

Disposición transitoria décima segunda. **Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46** en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo:

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de **un año** para la aprobación de los planes de igualdad. (7.3.2020).
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de **dos años** para la aprobación de los planes de igualdad. (7.3.2021)
- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad.(7.3.22)
- Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.»: 7 MARZO 2019.

RD 901/2020: CÓMPUTO DE TRABAJADORES

NOVEDAD: Artículo 3. *Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.*

➤ **PLANTILLA TOTAL: FIJOS, F-D, TEMPORALES , CONTRATOS PUESTAS A DISPOSICION + TEMPORALES EXTINGUIDOS EN LOS 6 MESES ANTERIORES (100 DÍAS O FRACCÓN: 1).**

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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 de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, 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

➤ **MOMENTO DEL CÓMPUTO:** al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

2. El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior 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.

➤ **3.3. 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.



PLAN DE IGUALDAD: NACIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN

ANTES RD 901/2020: NO PREVISTO.

RD 901/2020. Artículo 4. *Plazo para llevar a cabo la negociación.*

- **CUANDO LA OBLIGACIÓN NACE POR LEY: 3 MESES PARA INICIAR LA NEGOCIACIÓN DESDE QUE ALCANZAN EL Nº DE TRABAJADORES QUE LAS OBLIGA + 1 AÑO PARA NEGOCIARLO, APROBARLO Y PRESENTACIÓN A REGISTRO. (sin perjuicio de las mejoras que pueda establecer el convenio colectivo).**
- **CUANDO LA OBLIGACIÓN NACE DEL CONVENIO COLECTIVO: LA NEGOCIACIÓN SE INICIARÁ EN EL PLAZO ESTABLECIDO EN EL CC, EN SU DEFECTO EN 3 MESES DESDE SU PUBLICACIÓN + 1 AÑO PARA NEGOCIARLO, APROBARLO Y PRESENTARLO A REGISTRO.**
- **- CUANDO LA OBLIGACIÓN FUERA ACORDADA POR LA AUTORIDAD LABORAL en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo. (+ 1AÑO)**



RD 901/2020: ÁMBITO DE APLICACIÓN: EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS

NOVEDAD: SE PERMITEN PLANES DE IGUALDAD DE GRUPOS DE EMPRESAS.

Art. 2.6.

- Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad 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 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.**
- Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.



COMISIÓN NEGOCIADORA

Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

Sin perjuicio de lo que pueda establecer el convenio colectivo.

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

3 SUPUESTOS:

- CUANDO EXISTE RLT EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO.
 - CUANDO EXISTE RLT EN UNOS CENTROS DE TRABAJO Y EN OTROS NO.
 - CUANDO NO EXISTE RLT.
-
- SUPUESTO DE GRUPOS DE EMPRESAS.

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito..



COMISIÓN NEGOCIADORA

CUANDO EXISTE RLT:

- Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.
- La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.
- El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores.
- En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.



COMISIÓN NEGOCIADORA

EN LAS EMPRESAS DONDE NO EXISTAN LAS REPRESENTACIONES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: **COMISIÓN SINDICAL**

- Se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, 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.
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de **todos los sindicatos legitimados**.
- No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.



COMISIÓN NEGOCIADORA

EMPRESAS CON RLT EN UNOS CENTROS, Y EN OTROS NO ; **COMISIÓN MIXTA**

- 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 constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2.
- En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.



COMISIÓN NEGOCIADORA

- 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.
- 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.
- Las partes deberán **negociar de buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho **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, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.
- 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** en los términos previstos reglamentariamente



COMISIÓN NEGOCIADORA

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

- Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran 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.
- Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.
- Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



COMISIÓN NEGOCIADORA

Artículo 6. *Competencias de la comisión negociadora.*

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:
 - a) **Negociación y elaboración** del diagnóstico, así como sobre la 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.
2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.



REAL DECRETO 901/2020: ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LOS PLANES

EL RD ESTABLECE LA ESTRUCTURA Y EL CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD: ART. 8.

2.- Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y 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, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico 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, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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.



REAL DECRETO 901/2020: CONTENIDO

- 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** que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.



PLAN DE IGUALDAD: CONTENIDO

CORRESPONDENCIA ENTRE LAS NECESIDADES DETECTADAS EN EL DIAGNÓSTICO Y LAS MEDIDAS DEL PLAN.

3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como:
 - violencia de género,
 - lenguaje y comunicación no sexista u otras,identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.



RD 901/20: VIGENCIA Y REVISIÓN

Artículo 9. *Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan. **NOVEDAD.***

VIGENCIA: El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, **no podrá ser superior a cuatro años.**

REVISIÓN :

5 supuestos: Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, los planes de igualdad **deberán revisarse,** en todo caso, cuando concurren las siguientes **circunstancias:**

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**
- 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, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- 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.



REAL DECRETO 901/2020: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

NOVEDAD.: art. 9.5 y 6

- En el plan de igualdad, 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 de las medidas previstas en el plan de igualdad 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.
- No obstante, se realizará **al menos una evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

- **CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO TRAS LA REFORMA del RDLEY 6/19:**
- Con carácter previo se elaborará **un diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá **al menos** 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.
- La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la 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 enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

EL RD 901 REALIZA UNA SERIE DE PRECISIONES SOBRE EL CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO:

- El diagnóstico es el resultado del proceso de toma y recogida de datos, como primera fase de elaboración del plan de igualdad,
- El diagnóstico va 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
- Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

- El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen:
 - ✓ el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos,
 - ✓ la organización del trabajo
 - ✓ y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición,
 - ✓ y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.
- El análisis deberá extenderse también 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.



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

- Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el **ANEXO**. DETALLA CON PRECISIÓN CADA UNA DE LAS MATERIAS QUE FORMAN PARTE DEL DIAGNÓSTICO
- 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, pudiendo establecer medidas de **acción positiva** con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.



REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD

7- REGISTRO: D.A. 2ª RD 713/2010

Se debe registrar solo si el Plan de Igualdad deriva de un Convenio Sectorial o de empresa; se puede solicitar su registro los acuerdos que aprueben Planes de Igualdad de empresas que carezcan de Convenio propio y que no deriven de lo establecido en Convenio sectorial (art. 2.1.f) en relación con la D.A. 2ª RD 713/2010).

MODIFICACIÓN RDL 6/2019.:

«46.4. **Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. 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.»



REGISTRO DE PLANES

Artículo 11. *Registro de planes de igualdad.: TODOS*

- 1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.
- 2. A estos efectos 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, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.
- 3. La citada inscripción en el registro **permitirá el acceso público al contenido** de los planes de igualdad.
- 4. 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, de 28 de mayo.

Artículo 12. *Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.*

- Serán objeto de depósito **voluntario** las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.



ACTUACIONES DE LA ITSS EN PLANES DE IGUALDAD

EN LA NEGOCIACIÓN:

COMPROBAR:

- QUE HA SIDO CONSTITUIDA COMISIÓN CON LOS SUJETOS LEGITIMADOS.
- EN CASO DE COMISIÓN SINDICAL: QUE HAYAN SIDO CONVOCADOS LOS SINDICATOS LEGITIMADOS.
- EN CASO DE COMISIÓN DE RLT: QUE SE HAYA COMUNICADO A TODOS LOS COMITÉS DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL, Y SECCIONES SINDICALES.
- QUE HAYA SIDO CONSTITUIDA LA COMISIÓN EN EL PLAZO ESTABLECIDO.
- QUE SE HAYA NEGOCIADO DE BUENA FE.



ACTUACIONES DE LA ITSS

DIAGNÓSTICO:

- ✓ que estén completos, que no falten datos o no se realice análisis de los mismos.
- ✓ Derechos de la parte social de la comisión: determinar que derechos se han vulnerado: negociación/información.
- ✓ Negociado en el seno de la comisión negociadora.

PLANES:

- ✓ El contenido mínimo obligatorio: (labor también a realizar por AL antes de la publicación, se debería denegar el registro).
- ✓ CORRESPONDENCIA, Y QUE OBEDEZCA A LA SITUACIÓN REAL DE LA EMPRESA.
- ✓ Que contenga medidas concretas no genéricas, a las que no se les puede realizar un seguimiento. Concreción de acciones, plazos, responsables, destinatarios.
- ✓ sistema de seguimiento y evaluación de objetivos: CREACIÓN DEL ÓRGANO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. PERIODICIDAD.
- ✓ Registro.
- ✓ Aplicación.

cs Se produce la infracción tanto si no se cumplen las medidas, PLAZOS, no se dota de medios,... como si no se realiza el seguimiento previsto en el propio plan, como si no se realiza la evaluación.



PLANES DE IGUALDAD: TIPOS INFRACTORES.

Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, POR RDL 6/2019.

Se modifica el apartado 13 del artículo 7 de la LISOS.

INFRACCIÓN GRAVE EN MATERIA LABORAL.

«7.13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.».

Antes: “No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.”

- Se incluyen en el tipo todos los incumplimientos relacionados con los PI: no negociarlo (o no respetar los derechos de la RLT), no elaborarlo, contenidos no ajustados a derecho, no aplicarlo, no realizarle un seguimiento, no evaluarlo..
- Tras la reforma se tipifica no establecer medidas de igualdad para empresas no obligadas al Plan.
- Y podemos considerar tipificado en el 7.13, el no cumplir con las obligaciones de registro salarial del art. 28.2 ET, al no existir un tipo específico (es una medida de igualdad).

7.7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los RLT y DS, en los términos legal o convencionalmente establecidos. (64.3; 28.2 ET).

INFRACCIÓN MUY GRAVE.

8.17: No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.



Muchas gracias por vuestra atención



Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

MARIA JOSÉ DIAZ LUQUE