

GUÍA PRÁCTICA DE PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL



GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL

CGT

JUNIO 2022



GUÍA PRÁCTICA DE PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL



Gabinete Jurídico Confederal

Junio 2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. PLANES DE IGUALDAD	10
2. 1. Características principales y pasos previos al Plan de Igualdad	10
2.1.1. ¿Qué es un Plan de Igualdad? Naturaleza de convenio colectivo	10
2.1.2. Fases de los Planes de Igualdad	14
2.1.3. ¿Quién está obligado a negociar un Plan de Igualdad?.....	16
2.1.4. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa	18
2.1.5. Plazo para iniciar y finalizar la negociación de los Planes de Igualdad	19
2.2. FASE 1. Constitución de la mesa negociadora y principales características del procedimiento negociador	22
2.2.1. Composición de la mesa negociadora	22
2.2.2. Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora	26
2.2.3. Procedimiento negociador	27
2.2.3.1. Características del proceso negociador	27
2.2.3.2. Competencias de la comisión negociadora	29
2.3. FASE 2. Elaboración del diagnóstico	32
2.3.1. Diagnóstico de situación	32
2.3.2. Contenido mínimo de diagnóstico	33
2.3.3. Informe final de diagnóstico	34
2.3.4. Anexo I del RD 901/2020	34
2.3.5. Contenido complementario del diagnóstico	36

2.4. FASE 3. Negociación de las medidas del Plan de Igualdad	40
2.4.1. Contenido mínimo del Plan de Igualdad	40
2.4.2. Tipos de medidas a negociar	41
2.4.2.1. Por materias	41
2.4.2.2. Otros elementos: definición, indicadores, calendario, responsables, sistemas de seguimiento y evaluación	42
2.5. FASE 4. Implantación, seguimiento y evaluación	43
2.5.1. Vigencia	43
2.5.2. Revisión	43
2.5.3. Seguimiento y evaluación.....	44
2.6. Registro en el REGCON	45
2.6.1. Planes de Igualdad	45
2.6.2. Medidas para prevenir el acoso	46
2.7. Distintivo de Igualdad	47
2.7.1. ¿Qué es? Normativa de aplicación	47
2.7.2. Participación sindical en el procedimiento de adjudicación del distintivo	47
2.8. Materiales oficiales de interés	48
3. MEDIDAS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	50
3.1. Definición de la brecha salarial y tipos	50
3.2. Objeto. ¿A quién se aplica?	52
3.3. Pilares del Reglamento	53
3.3.1. Principio de transparencia retributiva	53
3.3.2. Obligación de igual retribución por trabajo de igualdad valor	54

3.4. Los instrumentos de transparencia retributiva	61
3.4.1. Registro retributivo	61
3.4.1.1. Definición y contenido	61
3.4.1.2. Formato del Registro	62
3.4.1.3. Derecho de consulta con carácter previo a la elaboración del registro	64
3.4.1.4. Derecho de información de la plantilla	64
3.4.1.5. Período de actualización del registro	65
3.4.2. Auditoría retributiva	66
3.4.2.1. Concepto	66
3.4.2.2. Contenido de la auditoría retributiva	66
3.4.2.3. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva	68
3.4.3. Transparencia en la negociación colectiva	69
3.4.3.1. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos	69
3.5. Igualdad retributiva de las trabajadoras a tiempo parcial	69
3.6. Materiales oficiales de interés	76
4. INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD	78
ANEXO I.	
REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	
DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA	82
ANEXO II.	
HERRAMIENTA EXCEL PARA LA ELABORACIÓN DEL	
DIAGNÓSTICO	91
ANEXO III.	
GUÍA DE USO Y ANÁLISIS DE LA HERRAMIENTA EXCEL	
PARA EL REGISTRO RETRIBUTIVO	92



1. INTRODUCCIÓN

La presente Guía, tanto en su formato impreso como digital, pretende ser un instrumento jurídico y de acompañamiento a la acción sindical en el marco de los procesos negociadores de los planes de igualdad, a fin de contribuir a luchar contra la desigualdad y discriminación de las mujeres en el empleo, tanto en la empresa como en la Administración Pública.

Los planes de igualdad que entraron en vigor gracias a la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, tuvieron su primera y última modificación a través del RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades. Esta normativa, aparte de ampliar la obligatoriedad de negociar en las empresas (a partir de 50 en vez de 250 personas trabajadoras), se conoce principalmente por ser el instrumento normativo que equiparó el permiso de maternidad y paternidad en el permiso de nacimiento de 16 semanas para ambas personas progenitoras y reconoció el permiso de lactancia también para ambos.

Finalmente, en octubre de 2020 se publican los esperados Reglamentos que suponen el desarrollo reglamentario tanto en materia de los planes de igualdad como de las medidas contra la brecha salarial.

Por un lado, se encuentra el Real Decreto 901/2020¹, que versa sobre el desarrollo del proceso negociador de los pla-

¹ RD 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.

nes de igualdad, estableciendo contenidos mínimos de cada una de las fases del proceso negociador, así como del registro y publicación de los planes de igualdad. Se ha de destacar entre otras cuestiones, el Anexo I del RD 901/2020 que establece los criterios de información básica que la empresa ha de facilitar obligatoriamente en la fase de diagnóstico, ya que uno de los conflictos habituales en los procesos negociadores es que no se facilita suficiente información y a través del Reglamento sí que se contempla un contenido mínimo a través del citado Anexo.

Por otro lado, se publica el RD 902/2020², más conocido por ser el de las medidas contra la brecha salarial, en el que se aborda la brecha retributiva a través de los principios de transparencia salarial y el principio de igual retribución en trabajos de igual valor. Los tres instrumentos recogidos en el Reglamento para llevarlo a cabo son los siguientes: procedimiento de valoración de trabajos de igual valor, registro retributivo y auditoría retributiva. Ambos Reglamentos entraron en vigor el 14 de enero y 14 de abril de 2021 respectivamente.

Los anteriores Reglamentos, como hemos apuntado, suponen el esperado desarrollo de una normativa muy escueta con la única obligación de sentarse a negociar. El Reglamento 901/2020 supone un avance en el camino respecto a especificar, desarrollar y concretar las diferentes fases y obligaciones por parte de la empresa, esperando que contribuya a que los planes sean instrumentos reales de corrección o eliminación de desigualdades y no meras normas de recomendación. El Reglamento 902/2020 también supone un avance en la transparencia retributiva y para evaluar con perspectiva de género los puestos de trabajo (artículo 22 del ET en relación al artículo 28 del ET), pero conlleva mucha complejidad técnica ya que todos sus instrumentos (procedimiento de valoración de puestos de trabajo, registro y auditoría) son excesivamente técnicos, siendo de difícil comprensión para la persona trabajadora o sindicalista.

² RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En todo caso, una verdadera modificación en aras a promover los feminismos y la igualdad en materia laboral, no pasa solo por el desarrollo de los planes de igualdad sino por cuestiones estructurales en materia laboral, como redactar un Estatuto para todas las trabajadoras en el que se elimine la temporalidad, las jornadas a tiempo parcial no deseadas, las externalizaciones y subcontratas, recuperar mayor protección frente al despido, reconocimiento de la relación laboral en las relaciones de falsos/as autónomos/as, etc.

Asimismo, es necesario el reconocimiento y mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajos feminizados, especialmente los más invisibilizados: trabajo doméstico, jornaleras, kellys y un largo etcétera.

La versión digital posibilita la opción de convertirla en un documento vivo, al que ir añadiendo y modificando en función de nuevas aportaciones, normativas y jurisprudencias, como con la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. La presente Guía se complementa con una serie de documentos elaborados por la CGT a través de los Anexos. Estos se configuran como herramientas que se pueden utilizar en la práctica de cara a facilitar el desarrollo de las diferentes fases del proceso negociador del Plan de Igualdad. Por un lado, se encuentra en formato digital la hoja Excel de elaboración del diagnóstico para extraer un análisis y conclusiones a partir de los datos en bruto que aporta la empresa. Este Excel viene acompañado de un vídeo explicativo para su mejor comprensión y utilización. Por otro, también en formato escrito, la presente Guía se acompaña de dos documentos Anexos: *Propuesta de Reglamento de la comisión negociadora del plan de igualdad* y *Guía de uso y análisis de la herramienta excell para el registro retributivo*.

Esperamos que esta herramienta que tienes entre tus manos sea de utilidad para todas las personas.

Salud.

2. PLANES DE IGUALDAD

2.1. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES Y PASOS PREVIOS AL PLAN DE IGUALDAD

2.1.1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD? NATURALEZA DE CONVENIO COLECTIVO

Los planes de igualdad entran en vigor con la Ley Orgánica de Igualdad 3/2008 y tienen naturaleza de convenio colectivo, configurándose como una herramienta jurídica y sindical para eliminar o disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo a través de la negociación colectiva, tanto en empresa como en la Administración Pública.

Para que sea una herramienta eficaz que sirva realmente para esos fines, se requiere que en todas y cada una de las fases de los planes de igualdad (tanto en la recogida de información de la fase de diagnóstico como en la negociación de medidas) exista una voluntad real para generar obligaciones y alcanzar resultados para mitigar la desigualdad de las mujeres trabajadoras en cada uno de los ámbitos.

La experiencia nos demuestra que con frecuencia los planes de igualdad tienen el riesgo de convertirse en un documento que es usado por las empresas para justificar la obligatoriedad de su implantación, y no tanto para conseguir los objetivos que legalmente persigue: detectar las brechas y corregir las discriminaciones de las mujeres en el empleo.

A partir del RDL 6/2019, pese a que por parte de CGT no había duda jurídica, se estableció de manera expresa el carácter negociado de los planes de igualdad y en particular, la fase de diagnóstico. Todo ello teniendo en cuenta la naturaleza de convenio colectivo de los planes de igualdad, a los que se aplican las facultades de negociación colectiva reguladas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, son los esperados desarrollos reglamentarios que pretenden concretar, tanto la negociación de los planes de igualdad, como determinadas medidas para afrontar la brecha salarial, tal y como se desarrolla en la presente Guía.

La definición de los planes de igualdad recogida en el artículo 45 de la Ley de Igualdad es la siguiente:

«1. Los planes de igualdad de las empresas son 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. 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 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.*
- (...)*».

Los juzgados y tribunales ya se han pronunciado en numerosas ocasiones sobre la naturaleza de los planes de igualdad. Por un lado, uno de los elementos de la naturaleza de convenio colectivo consiste en la obligación de negociar. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo con fecha 13 de septiembre de 2018, recaída en un proceso promovido por CGT, condena a la mercantil Unísono por vulneración de la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva con la correspondiente cuantía indemnizatoria, por haber firmado unilateralmente el plan de igualdad tras negarse a negociarlo con la RLT.

Por otro lado, otra sentencia muy didáctica es la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de mayo de 2021, en el ámbito de la mercantil ISDEFE, en el que establece lo siguiente en torno a la naturaleza del plan de igualdad, comisiones de aplicación y de negociación:

«A) La elaboración de los Planes de Igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva que se encomienda a las comisiones negociadoras de la empresa, como se deduce expresamente del inciso final del apartado primero del art. 46 LO 3/2007 (RCL 2007, 586), las cuales deben asegurar la representatividad de todos los trabajadores de la empresa en los términos previstos en los arts. 87, 88 y 89 ET (RCL 2015, 1654).

B) El espacio natural para la negociación de los Planes de Igualdad, es el convenio colectivo, ya sea de empresa o superior a la empresa, como se deduce de los apartados primero y segundo del art. 85 ET; ahora bien, dichos preceptos no significan que, si no se negocia un plan de igualdad en el convenio colectivo, no quepa otra opción para su negociación, especialmente cuando las empresas están obligadas legalmente al despliegue del Plan de Igualdad.

C) El I Plan de Igualdad estuvo adecuadamente negociado, pero la CSP prevista en el mismo carece de competencia para aprobar el posterior. Se trata de una comisión de administración y aplicación del Plan, a la cual el ordenamiento “no le reconoce funciones negociadoras, ni le autoriza para prolongar el Plan más allá de su vigencia, ni extender su ámbito funcional a colectivos no representados durante su negociación inicial, ni a mantenerse en funciones, una vez extinguida la vigencia del Plan, ni renovar y ampliar su composición con arreglo a un criterio “paritario”, que quiebra frontalmente el principio de correspondencia, puesto que otorga la misma representatividad

a los representantes de centros con más de 1000 trabajadores y a representantes de centros con muchos menos...”.

D) Los acuerdos de la CSP solo vinculan a quienes los firmaron, puesto que no eran representativos de todos los trabajadores de la empresa para la negociación del Plan. En esa línea, estima de oficio la falta de legitimación pasiva de tres sindicatos demandados, porque no participaron como tales en la negociación del Plan de Igualdad impugnado».

2.1.2. FASES DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad, desde su inicio, cuando surge la obligación de negociar por parte de la empresa hasta que pierde su vigencia, como cualquier otro convenio colectivo, conlleva una serie de fases que vamos a desarrollar en la presente guía y que de manera resumida son las siguientes:

- 1. Fase de constitución de la mesa negociadora:** de acuerdo con su naturaleza de convenio colectivo, se ha de constituir la mesa negociadora conforme a las normas de legitimación para negociar según la normativa de aplicación del ET y la AAPP, con las particularidades que establece el RD 901/2020 en caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras.
- 2. Fase de diagnóstico:** la empresa se encuentra obligada a facilitar determinada información que se concreta en los Reglamentos 901/2020 y 902/2020. La citada información, es susceptible de ser valiosa para otros fines sindicales y culminará

en un informe final de diagnóstico en el que se analizarán las desigualdades y posibles discriminaciones directas e indirectas que servirán para negociar las medidas correctoras en las diferentes áreas detectadas, entre otras las siguientes: acceso, clasificación, promoción, retribución, auditoría, condiciones de trabajo, acoso, corresponsabilidad, etc.

3. **Fase de negociación de medidas:** se negocian las medidas oportunas de acuerdo con el informe de diagnóstico en cada una de las materias detectadas, estableciendo en cada una de ellas los siguientes elementos de cara a la efectiva implantación de acuerdo con sus objetivos: descripción, indicadores, plazos de ejecución, responsables, recursos etc.
4. **Fase de seguimiento y evaluación:** se establecen sistemas de seguimiento, evaluación y oportuna modificación en caso de que sea necesario de acuerdo con los objetivos marcados.



2.1.3. ¿QUIÉN ESTÁ OBLIGADO A NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD?

A) Empresa privada y Administración Pública:

En términos generales toda empresa o administración pública tiene la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades, así como evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral.

No obstante, la obligación de negociar un plan de igualdad recae sobre determinadas empresas privadas y administraciones públicas.

En el contexto de la empresa privada, la obligación de negociación y de constitución de una comisión negociadora son las siguientes:

- Todas las empresas que empleen a más de 50 personas trabajadoras tienen que tener aprobado el plan de igualdad. (De 50 a 100 se establece la obligatoriedad a partir del 7 de marzo de 2022).
- Empresas cuyo convenio colectivo de aplicación lo recoja.
- Empresas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

En el caso de las administraciones públicas, desde la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), se estableció la obligatoriedad de negociar los planes de igualdad sin distinción del número de personas trabajadoras.

Respecto a los Reglamentos que desarrollan los planes de igualdad y las medidas contra la brecha salarial (RD 901/2020 y RD 902/2020), se le aplica de manera expresa al personal laboral de las Administraciones Públicas. No obstante, respecto a las personas trabajadoras con vínculo de funcionario no se establece

una aplicación expresa directa. Sobre esto último, en un sentido integrador se ha de extender su aplicación también al personal funcionario conforme al marco normativo estatal y europeo¹, de donde se derivan los Reglamentos por lo que sus objetivos y finalidades se han de aplicar tanto al personal funcionario como al laboral.

B). Empresa o Grupos de empresa:

Desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad 3/2007, el ámbito de los planes de igualdad era de carácter empresarial. No obstante, a partir del RD 901/2020, se introduce la posibilidad de llevar a cabo el plan de igualdad a través de un grupo de empresas, siempre y cuando se justifique la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad. Por otro lado, para tener legitimación para negociar, se requerirá tener la representatividad del 10% al ser de grupo de empresa, conforme al artículo 87 del ET. En estos casos, se ha de tener en cuenta lo siguiente:

- La actividad de cada una de las empresas que lo componen.
- Los convenios colectivos que resulten de aplicación.
- Incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de las empresas.
- Las empresas del grupo que no se encuentren en el ámbito de aplicación del plan de igualdad, deberán tener su propio Plan de Igualdad.

En la práctica, con carácter previo al Reglamento, ya se estaban negociando planes de igualdad en el marco de grupos de empresas, pudiendo existir situaciones en las que un sindicato con legitimidad para negociar el plan de igualdad en el marco de la empresa, no pueda hacerlo en el ámbito del grupo de empresas

¹ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

al no ostentar la representación del 10%. En estos supuestos habrá que acudir a los servicios jurídicos a fin de estudiar la posibilidad de concurrencia de vulneración de tutela de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva.

2.1.4. CUANTIFICACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA

¿Cómo se cuantifica las 50 personas trabajadoras?

A los efectos de establecer cómo se computan las 50 personas trabajadoras que supone la obligatoriedad de negociar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, al margen del número de centros de trabajo, forma de contratación laboral, incluida las personas fijas discontinuas y personas con contratos de puesta a disposición por ETT y personas con contrato a tiempo parcial. Es decir, todos los supuestos anteriores, computan cada uno como una persona.

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.

¿Cuándo se computa el cálculo?

Se debe llevar a cabo, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Una vez alcanzado el umbral de personas de la plantilla, en cualquier momento en que se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y

aplicar. Esta obligación se mantiene aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el período de vigencia del plan acordado en el mismo o en su caso, durante cuatro años.

2.1.5. PLAZO PARA INICIAR Y FINALIZAR LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Al margen de que la negociación colectiva lo mejore convencionalmente, se deberá iniciar el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, con la constitución de la mesa negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que se hubiere alcanzado la cantidad de 50 personas trabajadoras.

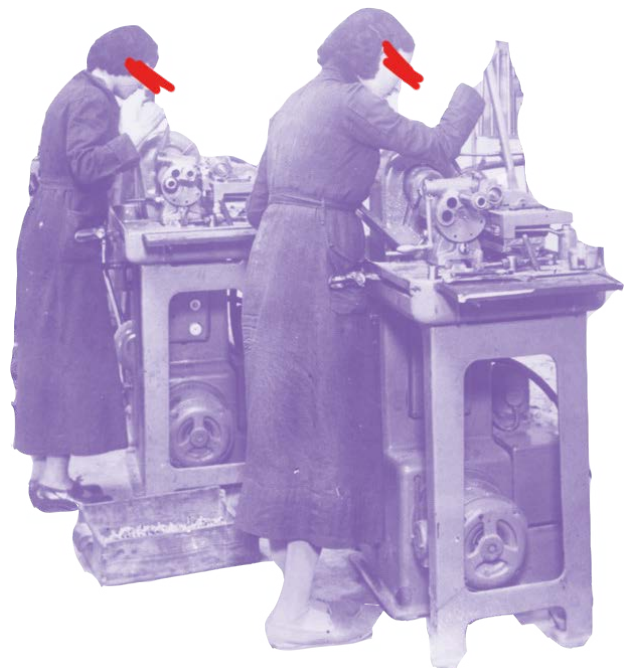
En aquellos planes de igualdad que se encuentren obligados por convenio colectivo se fijará el plazo de negociación del convenio colectivo o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del convenio colectivo.

Cuando la obligatoriedad del plan de igualdad surge 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.

Asimismo, respecto al plazo máximo de negociación, aprobación y presentación de la solicitud de registro del Plan de Igualdad se establece un plazo de un año, a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo dicho anteriormente (tres meses o los plazos establecidos, ya sea por convenio colectivo o por autoridad laboral).

Tanto el plazo inicial como de finalización de la negociación de los planes de igualdad, de cara a la práctica jurídica sindical, merecen las siguientes apreciaciones:

- Con carácter general, se pueden dotar de una mayor celeridad a la hora de iniciar y finalizar la negociación de los Planes de Igualdad, ya que en la práctica se producen eternos retrasos tanto en la constitución de la mesa como durante la fase negociadora, petrificándose sin culminar en un proceso negociador.
- Al mismo tiempo, se ha de tener en cuenta que dadas las diferentes fases y la multiplicidad de tareas que supone el proceso negociador de un Plan de Igualdad, puede significar un plazo insuficiente para llevar a cabo de manera profunda y detallada una negociación que permita aflorar todas las desigualdades en el ámbito de la empresa, así como negociar las medidas correctoras y su correspondiente evaluación y seguimiento.





MUJERES

2.2. FASE 1: CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

Teniendo en cuenta todo lo anterior, cuando se cumplan los requisitos obligatorios para negociar un plan de igualdad, la primera fase del procedimiento negociador es la constitución de la mesa negociadora.

2.2.1. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR

Una cuestión fundamental de esta primera fase es la composición de la mesa negociadora y, en consecuencia, la legitimación activa para negociar. Las normas de aplicación para establecer quién se encuentra legitimada para negociar, tanto en el banco social como en el banco empresarial, se encuentran en el título III del ET, más concretamente en el artículo 87 y siguientes.

En el ámbito de negociación de una empresa, la norma será el principio de proporcionalidad y en el ámbito de grupo de empresas, se deberá de ostentar el 10% de representatividad.

En relación con la composición de la mesa negociadora de los planes de igualdad, el Tribunal Supremo, en su sentencia de fecha 11 de marzo de 2014, establece la nulidad del plan de igualdad de Atento, por excluir al sindicato de CGT de la comisión negociadora, teniendo en cuenta la legitimidad para negociar del sindicato en la empresa demandada (entre otras, nos encontramos las sentencias del Tribunal Supremo de fechas 9 de mayo de 2017, 14 de febrero de 2017 y 13 de septiembre de 2018).

El RD 901/2020 que desarrolla la negociación de los planes de igualdad, introduce las siguientes novedades y particularidades respecto a la composición de la mesa negociadora en dos supuestos:

- A) Empresas sin representación legal de las personas trabajadoras (RLT)
- B) Empresas con una mesa híbrida en la que confluyan centros de trabajo con RLT y centros de trabajo sin RLT.

A) Empresas sin representación legal de las personas trabajadoras:

En las empresas donde no exista representación legal se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos (más del 10% a nivel estatal en todos los sectores y 15% a nivel autonómico) y por los sindicatos representativos del sector (más del 10% del sector que corresponda) 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 y estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones indicadas que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Todo lo anterior, son particularidades establecidas en el Reglamento 901/2020, otorgando legitimación a los sindicatos representativos del sector o más representativos, eliminando la posibilidad de constitución de comisiones *ad hoc*, elegidas por la plantilla, tal y como en otros supuestos ha validado el Estatuto de los Trabajadores como en el artículo 41 (en el caso de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo).

Cabe mencionar que la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) recurrió en lo contencioso administrativo ante el Tribunal Supremo el RD 901/2020 por dos cuestiones: en primer lugar, solicitando la nulidad del artículo 5, esto es, el proceso de constitución de la mesa negociadora en aquellas empresas que no cuenten con RLT, en segundo lugar, por la posible vulneración de la normativa de Protección de Datos en cuanto a la facilitación de información en la fase de diagnóstico. Ambos preceptos fueron desestimados íntegramente por el TS a través de su sentencia de fecha 28 de marzo de 2022, en donde se avalaba la legitimidad de los sindicatos representativos y más representativos para negociar un plan de igualdad en aquellas empresas que no se hubieran celebrado elecciones sindicales y no tuvieran en consecuencia RLT. Así mismo, falló que no se vulneró de ningún modo la protección de datos en cuanto a lo concerniente del contenido del Diagnóstico que se ha de facilitar por parte de la empresa al banco social de la comisión negociadora. En este sentido, remitimos a su vez a la Guía de Protección de Datos en las relaciones laborales para su consulta en mayor profundidad en la citada materia.

B) Empresas que cuentan con representación legal de las personas trabajadoras en algunos centros de trabajo y que, en otros, carecen de ellos:

El Reglamento establece que, si existen centros de trabajo con la representación legal y centros de trabajo sin ella, 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 en los términos del artículo 87 del ET y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al apartado anterior. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

En la práctica, este supuesto se está aplicando de diferentes formas y bajo diferentes interpretaciones según la casuística de cada empresa, siendo un tema no pacífico por lo que tendremos que estar pendientes a lo que interpreten los tribunales.

Una de las prácticas más extendidas al aplicar este supuesto (contraria a la interpretación integral de la normativa vigente según nuestro modo de ver), consiste en que cada sindicato representativo o más representativo de los centros de trabajo sin RLT ocupe un miembro de los 13 miembros en total que se prevé reglamentariamente para las comisiones híbridas (mesa negociadora que aúnan centros de trabajo con RLT y sin RLT). Todo ello, dándose la paradoja que en centros de trabajo sin RLT, cuya plantilla pueda ser minoritaria en relación al total de los centros de trabajo con RLT, hayan respondido a la llamada del plazo de 10 días tres sindicatos (representativos o más representativos) y que ocupen 3 de los 13 miembros. En consecuencia, para los centros de trabajo con RLT únicamente les quedarían 10 miembros, con la duda así mismo, de calcular su representatividad en la mesa negociadora sobre 10 o 13 miembros, con la problemática que conlleva disminuir el número de miembros toda vez que se exige una mayor presencia.

En este sentido, según nuestro criterio jurídico, la aplicación de este supuesto ha de respetar en todo caso el principio de proporcionalidad del artículo 87 del ET. Esto es que, en las comisiones híbridas, los sindicatos que representen a los centros de trabajo sin RLT han de conformar la mesa negociadora en todo caso con el voto ponderado, esto es, respetando el principio de proporcionalidad según el centro de trabajo que representen al igual que en el resto de sindicatos de los centros de trabajo con RLT.

En otro orden de cosas, la CGT en algunas de las mesas negociadoras de planes de igualdad, se está proponiendo y decidiendo por parte del banco social que, tal y como avala el artículo 87 del ET y el artículo 5.2 del Reglamen-

to 901/2020, la negociación se lleve a cabo a través de las secciones sindicales en lugar de la representación unitaria, siempre y cuando se acredite la mayoría de representantes unitarios con independencia de que no estén implantadas en todos los centros de trabajo. Lo anterior supone que las citadas secciones representan a todos los centros de trabajo, tengan o no RLT, por lo que no sería necesaria la aplicación del artículo 5.3. Todo ello, teniendo en cuenta que a nivel sindical debe priorizarse a los sindicatos con representación en la empresa frente a los sindicatos representativos, ya que necesariamente no tiene por qué existir una correspondencia con la realidad de la empresa en cuestión, al contrario que sucede con los sindicatos presentes en la misma.

2.2.2. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Se recomienda que la comisión negociadora lleve a cabo en primer lugar un reglamento de funcionamiento en el que se ordenen y planifiquen las siguientes cuestiones: nombrar a la presidencia y secretaría, frecuencia de reuniones ordinarias y extraordinarias, redacción de las actas y correspondiente aprobación en su caso, participación de personas asesoras, calendarios, recursos, etc.

Muchas de estas cuestiones aparecen en el Reglamento y se desarrolla en el apartado siguiente.

A través de Documento ANEXO I de la presente Guía se aporta una propuesta de Reglamento de funcionamiento elaborado por CGT².

² Páginas 81-89.

2.2.3. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

2.2.3.1. Características del proceso negociador:

La mayoría de las cuestiones que vamos a ver a continuación se han introducido en el Reglamento con la idea de concretar y dar más eficiencia al proceso negociador de los planes de igualdad.

- **Facultades y formación de miembros de la comisión de Igualdad:**

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 para 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 intervienen en la negociación de los planes de igualdad tienen los mismos derechos y obligaciones que las que lo hacen 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.

Así mismo, en el Reglamento 901/2020 se destaca que se promoverá la formación o experiencia de las mujeres y hombres de la comisión negociadora (banco social y empresarial) siendo una vía para acceder a determinados cursos de formación y sensibilización, ya sea con carácter previo a la negociación del plan, simultáneo o posterior. También se de-

berá promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes de la comisión negociadora.

- **Personas asesoras:**

La presencia de asesores y asesoras externas en la comisión negociadora con voz pero sin voto, se convierte en un derecho en favor de las partes, sin que la empresa pueda negar su participación en representación de la parte social. Otra cuestión es el número de los mismos, que no se ha concretado y que por tanto será objeto en todo caso del Reglamento.

- **Actas:**

Durante el proceso de negociación, se establece la obligación de redacción de las actas de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte si fuera necesario.

- **Buena fe negociadora:**

El artículo 89.1 ET establece que las partes negociadoras están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe. En los supuestos en que se produzca violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de esta. No existe buena fe si se niega, obstaculiza o se desvirtúa la facultad negociadora, lo que supone, no solo la vulneración del derecho a la negociación colectiva, sino también del derecho fundamental de libertad sindical. La buena fe implica una negociación real y efectiva con el objetivo de llegar a un acuerdo y no basta con la mera constitución de la mesa y periodo de consultas (STC 107/2000). En este sentido, no es acorde al principio de buena fe cuando las partes, en el transcurso de la negociación, cambian repentinamente de posición (STS 3/2/1998) o cuando alguna de las partes se limita a guardar silencio sobre las propuestas de

la otra (STJ Cantabria 29/11/1994). Igualmente se ha entendido contraria al principio de buena fe negociadora y al derecho a la negociación colectiva, la aprobación unilateral del Plan de Igualdad por la empresa, previa ralentización y obstaculización de la negociación (STS 832/2018).

La buena fe sigue siendo un elemento esencial y obligatorio de la negociación colectiva 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 se deberá plasmar 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.

2.2.3.2. Competencias de la comisión negociadora:

El Reglamento 901/2020 lleva a cabo una recopilación de competencias que nombran determinados momentos claves de las diferentes fases de un plan de igualdad.

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como en 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 de los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación 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 hubiera sido aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

2. 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.

A continuación, se recogen algunas resoluciones judiciales útiles de cara a la conformación de la Comisión negociadora de los Convenios colectivos que pueden ser aplicables a la negociación del Plan de Igualdad:

- STS 571/2021: es nulo el Plan de Igualdad negociado por la Comisión de Seguimiento, sin ajustarse a las exigencias representativas del Título III del ET, toda vez que el Plan de Igualdad debe negociarse colectivamente por la representación legitimada para negociar un convenio de eficacia general, sin que pueda hacerlo una comisión *ad hoc*, aunque se haya bloqueado la negociación del convenio colectivo de empresa.

- STS de 20/5/2015: la legitimación para negociar ha de probarse cuando se constituye la mesa negociadora, excluyendo del cómputo las variaciones posteriores a su constitución.
- STS 17/10/1994: Las Secciones Sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria gozan de legitimación «plena» para negociar un Convenio de empresa y por lo tanto un Plan de Igualdad para la empresa, pues el artículo 87.1 del ET establece que estarán legitimadas aquellas Secciones Sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité. Por tanto, se deduce que cada una de ellas, por separado, ha de actuar como sumando positivo, lo cual supone que han de tener presencia en los órganos de representación unitaria. A mayor abundamiento, el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce el derecho a la negociación colectiva a las Secciones Sindicales que tengan presencia en los órganos de representación unitaria.
- SAN 23/2020: La legitimación para negociar un Plan de Igualdad para grupos de empresa y para una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, corresponde a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, y aquellos que cuentan con al menos un 10% de representatividad, sin que sea posible que se negocie por la representación unitaria.

2.3. FASE 2: ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Constituida la comisión negociadora, existe un derecho de las y los miembros que la conforman y una obligación por parte de la empresa/administración de acceder y facilitar respectivamente cuanta información y documentación resulte necesaria a los fines previstos, en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del Reglamento 901/2020 que veremos a continuación.

La sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de fecha 10 de noviembre de 2017, estima el derecho a recibir información solicitada relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, establecidas en el plan de igualdad.

2.3.1. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En esta fase se llevará a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellas desigualdades o discriminaciones, sobre las que se deberán negociar medidas para reducirlas o eliminarlas.

En el RD 901/2020 se desarrolla la definición de la fase de diagnóstico en base a lo siguiente:

«Identificar y 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. Este diagnóstico permitirá obtener 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».

Es de destacar que se establece por primera vez en la normativa un informe final que ha de contener un resumen del análisis y de las principales conclusiones y propuestas que derivan del diagnóstico llevado a cabo.

2.3.2. CONTENIDO MÍNIMO DE DIAGNÓSTICO

El contenido mínimo que ha de tener el diagnóstico debe ser:

- 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, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

En la fase de diagnóstico, la empresa tiene la obligación de facilitar información, tanto cuantitativa como cualitativa, que obra en su poder en las materias anteriormente citadas y correspondientemente desglosadas por sexo.

2.3.3. INFORME FINAL DE DIAGNÓSTICO

Es de destacar, como decíamos anteriormente, que se establece por primera vez en la normativa un informe final de diagnóstico que ha de contener, no solo las estadísticas de los datos según materia sino también un análisis y evaluación en cuanto a las posibles desigualdades y discriminaciones existentes. Recogerá las principales conclusiones, pero también las propuestas de cara a la siguiente fase (de negociación), a fin de que se tomen medidas por parte de la empresa para corregir y eliminar las citadas desigualdades y discriminaciones.

El informe final del diagnóstico tiene que venir recogido en el propio plan de igualdad o en las conclusiones. En el caso de que no se tenga la misma posición en alguna materia o materias, se recogerá de tal forma y en todo caso, por escrito de manera complementaria para que quede constancia.

2.3.4. ANEXO I DEL RD 901/2020: «DISPOSICIONES APLICABLES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO»

Una de las principales novedades del Reglamento 901/2020 es la introducción de un Anexo titulado «Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico». En este anexo, se detalla la información y criterios sobre los que tendrá que versar el diagnóstico y que la empresa se encuentra obligada a aportar en la fase de diagnóstico:

1. Condiciones generales.
2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.
3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.
4. Condiciones de trabajo.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
6. Infrarrepresentación femenina.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este Anexo es de suma importancia, ya que establece la documentación y criterios que la empresa está obligada a aportar en la fase de diagnóstico. En consecuencia, la información que falte podrá ser requerida, siempre por escrito, por parte de la representación social de la comisión negociadora.

En la práctica, es habitual que falte información en alguna de las materias o que esta sea incompleta. En estos casos, es necesario requerirla por escrito para dejar constancia de la falta de aportación e incumplimiento, al no haber facilitado la información suficiente. En consecuencia, pudiera devenir nulo todo diagnóstico que no se ajuste a los nuevos parámetros del Reglamento, actuando dicha nulidad en cascada sobre todo el proceso posterior y el propio acuerdo que contiene el plan aprobado.

Otro de los obstáculos que nos encontramos en la fase de diagnóstico es que la información facilitada por la empresa consta de muchos datos en formato bruto, de difícil comprensión e interpretación. Para facilitar la operación de analizar los datos y extraer conclusiones con las que debemos de llevar a cabo el informe final, se aportan las herramientas de análisis y diagnóstico a través del *ANEXO II Herramienta Excel para la elaboración del diagnóstico*, conforme a lo recogido en el Anexo I del RD 901/2020 y el *ANEXO III Guía De Uso Y Análisis De La Herramienta Excel Para El Registro Retributivo*.

2.3.5. CONTENIDO COMPLEMENTARIO DEL DIAGNÓSTICO

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, tanto en la Ley de Igualdad como en los Reglamentos. Entre otras:

- Violencia de género.
- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Trabajo a distancia.

Respecto al **trabajo a distancia**, la Ley de Teletrabajo (Ley 10/2021, de trabajo a distancia) establece expresamente en su art. 4 la obligación de las empresas de abordar dentro del Plan de Igualdad las situaciones de teletrabajo.

En los acuerdos de trabajo a distancia se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

Las empresas están obligadas a realizar los ajustes que sean necesarios para evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, del personal que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos.

Las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia (especialmente del teletrabajo) en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por causa discriminatoria y el acoso laboral.



En la elaboración de medidas para la **protección de las víctimas de violencia de género**, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios, en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y responsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

Respecto a todas estas medidas, o las que pudieran surgir en cada Plan de Igualdad según su necesidad, habrá que identificar 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.

En relación al estudio del diagnóstico respecto a los **contratos de puesta a disposición**, hay que traer a colación la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019 en el que, conforme al artículo 11.1 de la Ley 14/1994 por las que se regulan las empresas de trabajo temporal, se deriva el derecho de las



personas puestas a disposición a que se les aplique las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria y que, en consecuencia, han de formar parte de la fase de diagnóstico.

También recuerda la importancia de las medidas de acción positiva en el caso de que el diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo concreto en determinados puestos o niveles jerárquicos, con el objetivo de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres, tanto horizontal como vertical. Todo ello conforme al artículo 17.4 del ET³ y al artículo 11 de la Ley de Igualdad⁴.

³ Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo que se trate.

⁴ «Artículo 11. Acciones positivas. 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley».



2.4. FASE 3: NEGOCIACIÓN DE LAS MEDIDAS Y RESTO DEL CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

2.4.1. CONTENIDO MÍNIMO DEL PLAN DE IGUALDAD

El RD establece que los planes de igualdad tendrán al menos el siguiente contenido, siendo una lista no cerrada que se pudiera complementar en función al perfil de la empresa, sector y del resultado contenido en el informe final de diagnóstico.

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

2.4.2. TIPOS DE MEDIDAS A NEGOCIAR

El Plan de Igualdad contendrá las medidas que sean necesarias en función de los resultados del diagnóstico. El informe final de diagnóstico, que ha de recogerse en el propio Plan de Igualdad, expresa las materias en las que la desigualdad de oportunidades o discriminaciones directas o indirectas son más latentes y en consecuencia, se han de negociar medidas que permitan corregir la desigualdad observada.

En el momento de negociación, así como en el previo de diagnóstico, el trabajo y la presión sindical son fundamentales para conseguir medidas eficaces que garanticen obligaciones concretas. La mayor parte de medidas, se redactan de tal forma que son meras recomendaciones, por lo que la presión sindical debe tender a que las medidas generen obligaciones concretas que persigan una mejora de la situación de subordinación en el empleo por parte de la mujer, así como la erradicación de posibles discriminaciones directas o indirectas.

2.4.2.1. Por materias:

Sin ser una lista cerrada, las materias que se han de negociar en las medidas son las siguientes: 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.

También se han de incorporar medidas relativas a materias no enumeradas, como la violencia de género, el lenguaje y la comunicación no sexista, así como las que consideren las partes negociadoras. Se deberán de identificar los objetivos generales y relacionar las medidas evaluables por cada objetivo. Todo ello, con el fin de eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación directa o indirecta.

2.4.2.2. Otros elementos: definición, indicadores, calendario, responsables, sistemas de seguimiento y evaluación:

Uno de los contenidos reflejados en el Reglamento de los planes de igualdad que nos parece más interesante incidir es en la negociación de las medidas correctoras, tanto respecto a su fase de negociación con la parte empresarial como en la fase de implantación y seguimiento y evaluación, siendo las siguientes:

- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Responsables.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

2.5. FASE 4: IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En este apartado, el RD 901/2020 desarrolla y delimita aspectos respecto a la vigencia y revisiones del plan.

2.5.1. VIGENCIA

La vigencia o duración del plan de igualdad que será objeto de negociación por las partes, no podrá ser superior a 4 años según el Reglamento 901/2020. Se recomienda que sea de inferior duración, en torno a 2 o 3 años.

2.5.2. REVISIÓN

Establece que la revisión de cada medida concreta se negociará por las partes legitimadas conforme al contenido de las medidas y objetivos, pero que los planes de igualdad se deberán revisar en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) 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 se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos.
- 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.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

2.5.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se deberá incluir una comisión u órgano de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en la negociación. Deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras y, 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 manera periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada de su seguimiento.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, y cuando sea acordado por la comisión de seguimiento. Esta cuestión es muy importante, ya que lo introduce el Reglamento 901/2020. En muchos de los planes de igualdad vigentes, o bien no se contempla esta frecuencia de seguimiento y evaluación o bien no se lleva a cabo. Gracias al Reglamento contamos con esta obligación de cara a que el plan de igualdad se revise, sea flexible y no sea estático.

2.6. REGISTRO EN EL REGCON

El Reglamento también modifica el RD 713/2010 que regula el registro de los planes de igualdad y establece las siguientes cuestiones principales.

2.6.1. PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, es decir en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad). Los planes de igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza (obligatoria o voluntaria) y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes, deberán ser inscritos obligatoriamente en el citado registro. Esto permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

A través del formato online del REGCON se puede acceder a los planes de igualdad registrados según empresa. No obstante, muchos de ellos, lamentablemente no se encuentran en acceso público a pesar de lo recogido en el RD.

En la solicitud de inscripción de los Planes de Igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo que se adjunta al RD 901/2020 a través del Anexo 2V. También se introducen

otras hojas estadísticas referentes a la solicitud de inscripción de los convenios colectivos de empresa de sector, revisión de cláusula de «garantía salarial» y revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.

En el Registro de los Planes de Igualdad se llevarán a cabo las modificaciones oportunas para poder distinguir entre los planes de igualdad negociados y los acordados, diferenciando a su vez si son obligatorios o voluntarios y facilitando su consulta automatizada.

También se introduce el plazo de diez días para solicitar la inscripción del Plan de Igualdad contados «a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada».

2.6.2. MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO

Respecto a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexoafectiva e identidad de género en el trabajo, así como las medidas que fomenten la igualdad al margen de la obligación de negociación de los planes de igualdad, será de carácter voluntario la naturaleza de su depósito en el debido registro, habiéndose perdido una gran oportunidad para dotar de mayor publicidad e importancia a este tipo de instrumentos.

2.7. DISTINTIVO DE IGUALDAD

2.7.1. ¿QUÉ ES? NORMATIVA DE APLICACIÓN

El distintivo de igualdad pretende ser una reseña diferenciadora para aquellas empresas que aporten una serie de documentación como la siguiente: compromiso explícito con la igualdad; plan de igualdad; informe de diagnóstico; balance de evaluación y seguimiento; etc. A cambio, las empresas que cuenten con este distintivo pasan a formar parte de la Red de empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» o Red DIE. Con este distintivo las empresas podrán: utilizarlo en el ámbito publicitario; tener preferencia en la adjudicación de los contratos; valoración del distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas; etc.

En el artículo 50 de la Ley Orgánica de Igualdad y en el RD 1615/2009 de 26 de octubre, se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», solicitándose ante el Instituto de las Mujeres.

La única novedad en este tema en el RD 901/2020 es que a efectos de la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa» y para determinar la participación de los representantes y de la plantilla en el plan de igualdad como criterio de valoración, se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

2.7.2. PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EL PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN DEL DISTINTIVO

La única referencia expresa al sindicato o representación unitaria en el presente procedimiento de adjudicación del distintivo de igualdad, se recoge tanto en el RD (art. 6), como en la Orden que lo desarrolla (art. 5.3), al establecer que en la documentación adicional y siempre con carácter optativo, la empresa puede

aportar un informe de la representación de personal de la empresa sobre el PI o las políticas de igualdad, apoyando la candidatura.

No obstante, dado que el sindicato representa los intereses y derechos de las personas trabajadoras y ostenta la función de garantizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo, pueden presentar alegaciones de lo que considere, habida cuenta de su conocimiento directo de la realidad entre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de su interés en el citado ámbito, por lo que se le puede considerar como parte interesada según la Ley 39/2015 de procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

2.8. MATERIALES OFICIALES DE INTERÉS

A continuación, detallamos determinadas Guías especializadas en la materia publicadas por la administración:

- «Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas». Ministerio de Igualdad.
En esta Guía, con sus correspondientes Anexos, se encuentran diferentes formularios que acompañan la aplicación práctica de cada una de las fases de negociación del plan de igualdad.
- Materiales recogidos en www.igualdadenaempresa.es del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (previos a los RD 901/2020 y RD 902/2020).



3. MEDIDAS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

3.1. DEFINICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL Y TIPOS

La brecha salarial entre mujeres y hombres es la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de toda la plantilla.

Esta brecha salarial varía dependiendo de la metodología utilizada para su medición, por lo que se habla de brecha salarial sin ajustar y ajustada.

La brecha salarial sin ajustar mide la diferencia porcentual bruta en salario medio entre mujeres y hombres, sin considerar características de orden socioeconómico y de puestos de trabajo. La brecha salarial sin ajustar en España se eleva hasta un 14%, lo que la sitúa por debajo de la media de la UE y de algunos países como Alemania, Reino Unido o Francia. En la UE, la brecha salarial entre mujeres y hombres se denomina oficialmente brecha salarial entre los géneros no ajustada, ya

que no tiene en cuenta todos los factores que influyen en esta diferencia, como las diferencias de educación, de experiencia laboral, horas trabajadas, tipo de trabajo, etc.

Mientras, la brecha salarial ajustada supone un indicador más fiable para medir si mujeres y hombres perciben el «mismo sueldo por el mismo trabajo», ya que se tienen en cuenta las diferencias socioeconómicas existentes entre géneros (edad, nivel educativo y/o cualificación, procedencia, etc.), además de la situación y características ligadas al puesto de trabajo (sector, tipo de contrato, tipo de jornada, categoría ocupacional, etc.).

El ajuste y corrección de las brechas salariales dependen especialmente de la transparencia en la información de las bases de datos, tanto del sector privado como público. Por ejemplo, en España, hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, no había un registro por sexo en las estadísticas oficiales (Comisión Europea, 2019)¹.

En la brecha salarial entre mujeres y hombres intervienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas: roles de género y estereotipos, empleo a tiempo parcial, sectores feminizados (es decir, precarizados e invisibilizados), trabajos socialmente menos valorados, ignorancia de los empleadores, entre otras².

El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. En 2020, el 23,4% de las mujeres a partir de 65 años estaban en situación de riesgo de pobreza, frente al 19,3% de hombres de la misma edad.

1 Comisión Europea, 2019, *La brecha salarial entre géneros en España* ([ENLACE](#)).

2 Algunas de estas causas se encuentran en ONU MUJERES ([ENLACE](#)).

Las consecuencias presentes y futuras son claras. Por un lado, si observamos los datos de trabajadoras pobres de Eurostat, vemos que el trabajo asalariado ha dejado de ser una garantía para vivir con un salario digno, ya que el 7% de las mujeres con contrato indefinido y el 23% de las asalariadas con contrato temporal viven por debajo del umbral de pobreza y en riesgo de exclusión social. En el estado español, esta cifra alcanza el 26% de mujeres, es decir, más de 1 de cada 4 viven en situación de pobreza y riesgo de exclusión.

La brecha salarial tiene consecuencias a futuro, ya que las mujeres cobran una pensión un 35% menor que el promedio de los hombres. Si bien es cierto que las diferencias han tendido a reducirse ligeramente en los últimos años, aún sigue habiendo una brecha importante.

La desigualdad salarial y las diferencias entre la vida laboral de hombres y mujeres, llevan a que la pensión media de las mujeres sea ahora de 824€, es decir, un 34% más baja que la de los hombres, de 1248 euros al mes (datos 2020).

Por todo ello, es prioritario revertir estas desigualdades y actuar con contundencia sobre la estructura actual del marco de relaciones laborales. No podemos seguir ignorando y normalizando estas desigualdades estructurales.

3.2. OBJETO. ¿A QUIÉN SE APLICA?

El Reglamento de transparencia e igualdad retributiva se encuentra recogido en el RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Tiene como objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

Este Reglamento contra la brecha salarial, será de aplicación al ámbito de las relaciones laborales reguladas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, a través de la disposición adicional cuarta, también se aplica al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Por otro lado, entendemos que, a pesar de no incorporarse la aplicación expresa del personal funcionario de las Administraciones Públicas a través del articulado en el RD 902/2020 (conforme al principio de universalización de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo promulgada por el artículo 2 de la Ley Orgánica de Igualdad), hemos de entender que los principios que rigen este Reglamento para la igualdad retributiva se han de aplicar tanto al funcionariado como al personal laboral.

3.3. PILARES DEL REGLAMENTO: TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

Los principios sobre los que se sostiene el Reglamento para llevar a cabo la finalidad de igualdad retributiva, son el principio de transparencia y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, regulado en el artículo 28 del ET³, en relación con el artículo 22 del ET relativo a la clasificación profesional.

3.3.1. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas. Particularmente las debidas

³ Ramos, T. y Ruiz, M. (2021): "A vueltas con la brecha salarial. Un año desde el nuevo reglamento" en *Rojo y Negro*, p 23 ([ENLACE](#)).

a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto:

- Registros retributivos.
- Auditoría retributiva.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo aplicable y el derecho de información de las personas trabajadoras.

3.3.2. OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

El artículo 28 del ET obliga a que las mujeres y hombres tengan la misma retribución por llevar a cabo el mismo trabajo o por hacer un trabajo que, aunque sea completamente diferente, tenga el mismo valor según criterios objetivos.

En este sentido, es necesario que la empresa lleve a cabo una determinada valoración de los puestos de trabajo y que garantice un sistema de clasificación profesional neutral y libre de sesgos de género.

La jurisprudencia ya se ha posicionado en ese tipo de situaciones, como por ejemplo en las camareras de piso/camareros de sala, limpiadoras/peones, envasadoras/mozos de almacén, etc.

El RD viene a desarrollar de manera general y técnica la definición de trabajo de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente manera:

«Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad».

Este Real Decreto también establece que podrán ser relevantes, con carácter no exhaustivos, las siguientes cuestiones: la penosidad y dificultad; las posturas forzadas; los movimientos repetitivos; la destreza; la minuciosidad; el aislamiento; la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas; la polivalencia o definición extensa de obligaciones; las habilidades sociales; las habilidades de cuidado y atención a las personas; la capacidad de resolución de conflictos; o la capacidad de organización.

También establece que, para una correcta valoración de los puestos de trabajo, se requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. Desarrolla los anteriores conceptos de la manera siguiente:

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

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

La *objetividad* implica que 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

Así mismo, hay que tener en cuenta que el RD 901/2020 en la fase de diagnóstico, establece una serie de obligaciones de información para aplicar la transparencia retributiva, complementado lo establecido en el artículo 22.2 del ET sobre clasificación profesional:

«La necesidad de realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando

la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres. Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género».

Y en la práctica, ¿existe algún procedimiento de valoración de los puestos de trabajo?

El RD 902/2020 preveía la elaboración de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, otorgando el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, para la publicación de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, por la que se fije un procedimiento oficial de valoración de los puestos de trabajo.

En abril de 2022, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres publicaron en sus respectivas páginas web la «Herramienta para la Valoración de Puestos de Trabajo», consistente en un Excel y su guía de uso. No obstante, a pesar de que se trata de un modelo voluntario de valoración, es aconsejable su uso.

Esta herramienta y su guía, es el establecimiento y definición de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos. Todo ello teniendo en cuenta la perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración.

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de los siguientes elementos:

- *Categoría de factores de valoración*: los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación recogida en el artículo 28 del ET y artículo 4 del RD 902/2022:
 - Naturaleza de las funciones o tareas.
 - Condiciones educativas.
 - Condiciones profesionales y de formación.
 - Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

- *Factores y subfactores de valoración*: son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior. Son componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes criterios:
 - Carácter común.
 - Variabilidad.
 - Relevancia.
 - Graduabilidad.
 - Otros.

- *Niveles*: cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante» que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

- *Ponderación de los factores y subfactores de valoración:* la herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo.
- *Puntuación de los puestos de trabajo:* una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 del ET y 4.2 del RD 902/2022.

Antes de este procedimiento de valoración, existían diferentes métodos, todos ellos previos al RD 902/2022. Entre ellos se encontraban, previa al RD 902/2020, la «Guía y recomendaciones de la Herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las empresas con perspectiva de género» ([ENLACE](#)) o el método de valoración de puestos de trabajo de la OIT.

Otra guía de interés en torno al trabajo de igual valor, es la denominada «Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesos de género» del Gobierno Vasco ([ENLACE](#)).



3.4. LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

3.4.1. REGISTRO RETRIBUTIVO

3.4.1.1. Definición y contenido del registro retributivo:

De acuerdo al artículo 28.2 del ET, se deriva una obligación a la empresa/administración y un derecho de acceso a la RLT en materia de registro retributivo.

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 las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Todas las empresas, al margen del número de la plantilla, deben tener un registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas al margen de su tamaño.

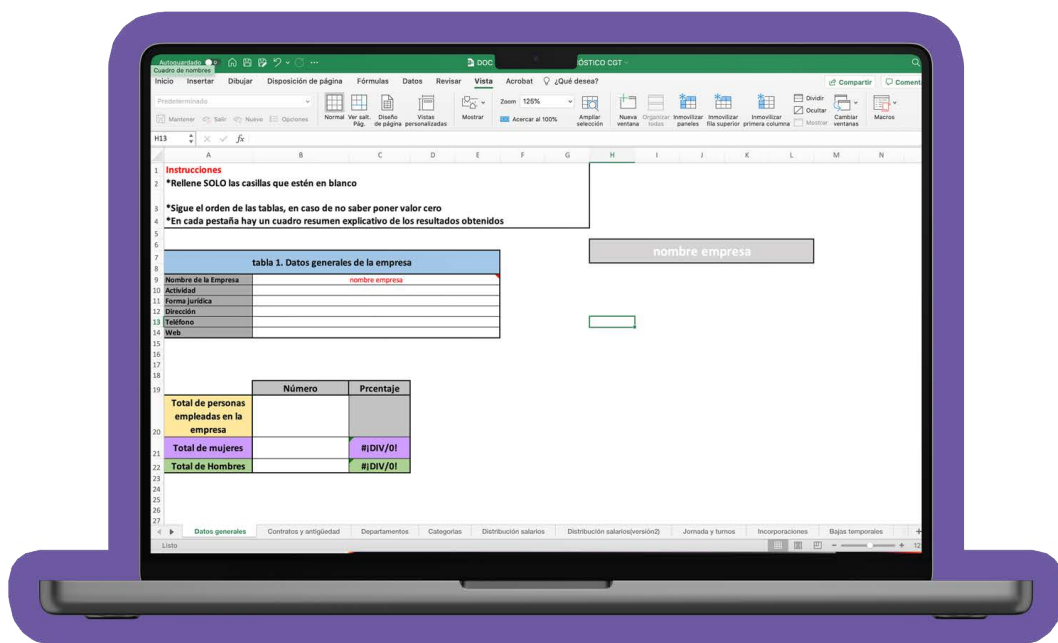
A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosado por sexo, los valores medios: *la media aritmética y la mediana* de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

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, especificando de modo diferenciado cada percepción cruzados a su vez por grupos, categorías profe-

sionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo. (RD 901/2020 Anexo I).

3.4.1.2. Formato del Registro:

El Ministerio de Trabajo y Economía Social propone la **Herramienta de Registro Retributivo (ENLACE)**. Un fichero Excel que pueden utilizar las empresas para llevar a cabo el registro (artículo 5.5 del RD 902/2020). En el citado Excel hay que incorporar los datos y, de forma automatizada, la aplicación realizará los cálculos necesarios para los análisis. El Excel viene acompañado de una Guía para facilitar su uso.



En la práctica, la utilización y análisis de este Excel es complejo y genera muchas dudas. Por otro lado, en relación con la transparencia en las retribuciones, muchas de las empresas no facilitan de manera separada las retribuciones entre el salario base y los diferentes complementos salariales o extrasalariales, facilitando solo datos retributivos en una cuantía total desagregada por sexos. Además, esta herramienta no permite cruzar la mayor parte de estos datos con otros elementos del contrato de trabajo. Lo anterior, según nuestro criterio, es contrario a la normativa vigente, tanto al Reglamento de planes de igualdad como al Reglamento de transparencia retributiva, ya que, según la redacción de los mismos, se ha de facilitar de manera diferenciada las cuantías del salario base, así como todos y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen. El apartado 3 b) del Anexo I del RD 901/2020, que establece qué información ha de facilitar la empresa en la fase de diagnóstico se especifica sin lugar a dudas:

«b) Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen».

¿Qué es la medida y mediana?

La *media* (promedio) de un conjunto de datos se encuentra al sumar todos los números en el conjunto de datos y, posteriormente dividirlo entre el número de valores en el conjunto. La *mediana* es el valor medio cuando un conjunto de datos se ordena de menor a mayor.

3.4.1.3. Derecho de consulta con carácter previo a la elaboración del registro:

La representación legal de las personas trabajadoras, deberá ser consultada con una antelación de al menos diez días y con carácter previo a la elaboración del registro. Con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo que prevé el presente Real Decreto.

3.4.1.4. Derecho de información de la plantilla existiendo o no representación de las personas trabajadoras:

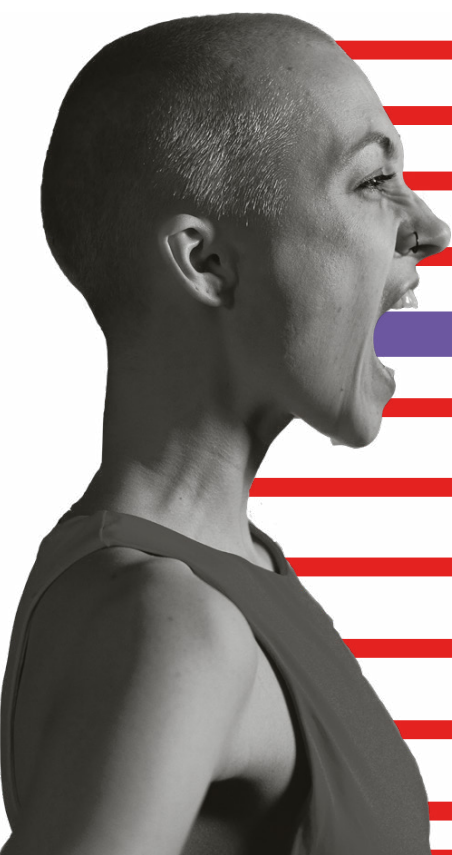
Cuando no existe representación legal: la información que se facilitará a la persona trabajadora por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro. La información a facilitar, se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de mujeres y hombres. Además, deberán estar

desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable.

Cuando exista representación legal: el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

3.4.1.5. Período de actualización del registro:

Existe un período general de actualización del registro salarial que es un año. No obstante, se actualizará de acuerdo a las posibles modificaciones que fuesen necesarias, en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad de transparencia en la configuración de las percepciones.



3.4.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

3.4.2.1. Concepto:

La auditoría se encuentra recogida y regulada en la Ley de Igualdad y se desarrolla su definición y contenido a través del Reglamento 902/2020 (artículos 7 y 8). Las empresas obligadas a llevar a cabo una auditoría retributiva, serán aquellas que estén obligadas a negociar un Plan de Igualdad que incluya necesariamente una auditoría retributiva.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes, o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, pudiéndose determinar otra inferior en el mismo.

3.4.2.2. Contenido de la auditoría retributiva:

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

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

- 1º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo recogido en el presente RD sobre obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, tanto en relación al sistema retributivo como en relación al sistema de promoción.

La valoración de los 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.

- 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. También deben valorarse 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.

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.

En la práctica, ¿existe algún procedimiento de auditoría retributiva?

En el RD 902/2020 se establece que el Instituto de la Mujer elaborará una Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

3.4.2.3. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva:

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto a lo visto anteriormente. Todo ello según el artículo 6 del RD 902/2020 en su apartado a) y b):

- 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 conforme a lo establecido en el contenido de la auditoría retributiva de acuerdo a la valoración de puestos de igual valor aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados por los diferentes complementos salariales y extrasalariales.
- b) El registro deberá incluir la justificación a la 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 sea superior al 25% entre las personas trabajadoras de un género y otro .

3.4.3. TRANSPARENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.4.3.1. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos

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 en los términos establecidos en el artículo 4. Lo anterior se encuentra en relación con el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, que tiene como objetivo el 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.

Sobre este tema nos remitimos al apartado 3.3.2 de la presente Guía.

3.5. IGUALDAD RETRIBUTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exija la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

En junio de 2022 se ha publicado la citada Guía Técnica en el que destaca las principales características y contenidos de la auditoría retributiva siendo los siguientes:

Características principales:

- La auditoría retributiva forma parte del diagnóstico tal y como establece el artículo 46.2 de la Ley de Igualdad con lo que tanto los resultados del informe de auditoría como el plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas serán negociadas en la fase de diagnóstico.
- Dada la definición de la auditoría, es recomendable que para llevar a cabo la auditoría se haya elaborado el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo con carácter previo.

Contenido de la auditoría retributiva:

La auditoría retributiva constará de:

- Diagnóstico de la situación retributiva.
- Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.
- Informe de resultados de la auditoría retributiva.

Diagnóstico de la situación retributiva:

Se tendrá en cuenta por un lado la evaluación de puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y, por tanto, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, dificultades para la promoción profesional o económica, etc.

Para ello, se tendrá que proceder a verificar si la empresa ha cumplido con lo regulado en los Reglamentos en cada una de las materias desarrolladas. La Guía Técnica establece una serie de verificaciones o criterios (remitimos a la Guía para su atenta lectura) en cada una de las siguientes materias:

1. Registro retributivo y evaluación de puestos de trabajo.
2. Registro retributivo.
3. Sistemas de promoción.
4. Promociones.
5. Sistemas de selección y contratación.
6. Sistemas de clasificación profesional.
7. Sistemas de formación.
8. Condiciones de trabajo.
9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
10. Infrarrepresentación femenina.

Se redactará un informe del diagnóstico retributivo de acuerdo con los criterios en las materias anteriores que servirá de base para el establecimiento del plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas detectadas.

Los resultados del diagnóstico se recogerán uno a uno y respecto de cada apartado con indicación cuantitativa e identificarán las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa y, en su caso, si pueden ser constitutivas de discriminación directa o indirecta para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres e identificarán los aspectos que están influyendo en las diferencias retributivas.

Existe discriminación cuando no se justifica la razonabilidad de la diferencia salarial entre una categoría mayoritariamente masculina (mejor pagada) y

otra mayoritariamente femenina (peor pagada) y de la literalidad del convenio colectivo o del procedimiento de valoración de puestos de trabajo se desprende que realizan un trabajo sustancialmente de igual valor.

En el diagnóstico se identificarán las áreas en las que será necesario intervenir desde la perspectiva de género, como, por ejemplo:

- Existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.
- Negociación individual de las retribuciones.
- Incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional.
- Utilización de criterios subjetivos para la concesión de beneficios no salariales.
- Existencia de criterios de promoción que generen desigualdades entre mujeres y hombres.
- Diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres, etc.

Si la ejecución del diagnóstico retributivo se ha externalizado, el informe correspondiente deberá ser trasladado a la comisión negociadora del Plan de Igualdad con el objeto de que pueda realizar las apreciaciones pertinentes. La comisión negociadora solicitará cuantas aclaraciones o rectificaciones considere necesarias.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:

Tras la elaboración del diagnóstico retributivo, se llevará a cabo un plan de actuación con determinación de los objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá de incluir:

- Áreas de actuación prioritarias.
- Definición de objetivos generales y específicos.
- 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.
- 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.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

Informe de resultados de la auditoría retributiva:

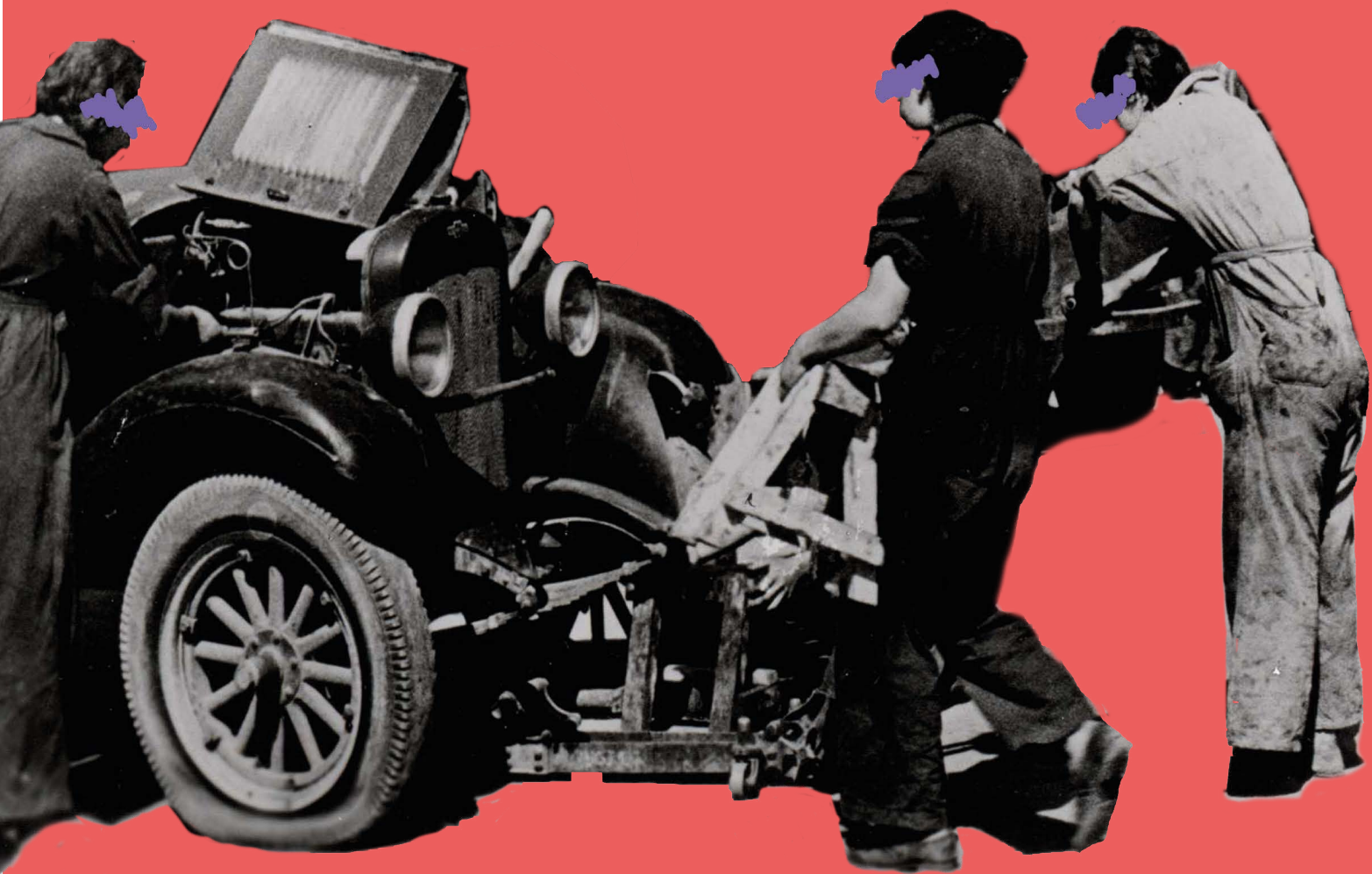
La comisión negociadora elaborará también un informe de resultados de la auditoría retributiva que recoja, por un lado, el diagnóstico retributivo y, por otro, el plan de actuación. Este informe formará parte del contenido del plan de igualdad de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del art. 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

En el informe de resultados se hará constar el período de vigencia de la auditoría retributiva que será el mismo que el del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otro inferior de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

En concreto, en el informe de resultados se detallará:

- Denominación social de la entidad.
- Fecha de inicio y fin de la auditoría.
- Alcance temporal de la auditoría.
- Diagnóstico retributivo:
 - Resumen de los datos del diagnóstico retributivo.

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Plan de actuación en el que se indicará para cada área de actuación las medidas a implantar. Para cada medida se indicará:
 - Descripción de la medida.
 - Qué objetivo persigue.
 - Cómo se va a ejecutar.
 - A quién va dirigida.
 - Quién es responsable de su implementación y de su seguimiento.
 - Cuándo se va a desarrollar.
 - Qué recursos se necesitan para su implantación y cuantificación de los mismos.
 - Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.
- Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable de seguimiento y evaluación de las medidas (que, por lógica, será la comisión de seguimiento del plan de igualdad).
- Vigencia de la auditoría.



3.6. MATERIALES OFICIALES DE INTERÉS

A continuación, detallamos determinadas Guías especializadas en materias del RD 902/2020, publicadas por la administración:

- **Herramienta de registro retributivo de uso:**

- Guía de uso.
- Excel.
- Ejemplo de uso.

ENLACE. Esta Guía del Ministerio de Igualdad, pretende ser una herramienta para facilitar la aplicación del registro retributivo en las empresas

- **Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género:**

- Guía de uso.
- Herramienta.
- Ejemplo de uso.

ENLACE. Esta herramienta es anterior a la publicación del RD 902/2020. Se recomienda su uso cuando no se apruebe el procedimiento de valoración de puestos de trabajo previstos en el RD 902/2020.

- **Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género:**

- Guía de uso.
- Herramienta.
- Ejemplo de uso.

ENLACE. No obstante, esta herramienta no sustituye a la Herramienta de registro retributivo a la que hace referencia del RD 902/2020.

- **Guía Técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género:**

- Guía técnica.

ENLACE.

4. INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD

Los incumplimientos de las obligaciones en materia de igualdad establecidas en la normativa vigente y convenio colectivo, pueden dar lugar a sanciones económicas con multas entre 626 euros y 6.250 euros en caso de considerarse grave, o de entre 6251 euros a 187.515 euros en caso de considerarse muy graves.

La norma contempla la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante 6 meses.

Por un lado, en el artículo 6 de la LISOS se encuentran determinadas infracciones genéricas que pudieran estar relacionadas con incumplimientos en materia de registro retributivo, como incumplimientos que afectan a obligaciones meramente formales o documental (apartado 6).

Por otro, en el artículo 7 de la LISOS se consideran infracciones graves a los incumplimientos de las obligaciones derivadas de planes y medidas de igualdad.

Por su parte, el artículo 8 establece como infracciones muy graves las siguientes:

- Discriminaciones directas e indirectas por razón de edad, discapacidad, etc. (apartado 12).
- Discriminaciones 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.
- 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.
- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. (apartado 13).
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, así como el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. (apartado 13 bis).
- 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 la LISOS, esto es, existiendo previamente una sanción en materia de igualdad sin haberla cumplido (apartado 17).

Las sanciones recogidas en la LISOS son las siguientes, en función del tipo de la infracción:

- *Sanciones leves*, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.
- *Sanciones graves*, con multas, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros; en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
- *Sanciones muy graves*, con multas, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Las sanciones accesorias recogidas en el artículo 46 de la LISOS, son las siguientes:

- Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

Por otro lado, la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, prohíbe contratar con la Administración Pública a empresas que no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo establecido en el artículo 45 de la LOI.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se ha pronunciado en dos ocasiones sobre el incumplimiento de Global Sales Services de los acuerdos en materia de igualdad, y le condena a una multa pecuniaria de 300 euros diarios desde el día siguiente a la notificación del Auto hasta que se cumpla determinado acuerdo incumplido.

ANEXOS



ANEXO I. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (LOIMH), en su artículo 45.1, establece lo siguiente: «1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral».

Posteriormente el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre,

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, añaden nuevas redacciones y obligaciones legislativas.

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, en particular la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La Comisión Negociadora de Igualdad de _____ es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan a lo largo de este reglamento de funcionamiento.

El presente Reglamento tiene como objeto regular las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Igualdad en su faceta negociadora del Plan de igualdad, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

Este reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la empresa _____, la parte empresarial y la parte social identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad de género que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se puedan producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Dicho plan fijará el conjunto de medidas evaluables a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1; 3; 4; 5; 6 LOIMH).

1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Se constituye una única Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para _____ que será paritaria y la compondrán 13 representantes por la parte empresarial y 15 representantes por la parte social.

Las personas que formen parte de la representación sindical serán designadas por los sindicatos que forman parte de esta comisión, al igual que, la parte empresarial serán designadas por la propia organización pudiendo asistir personas asesoras de cada sindicato, así como de la empresa, que podrán participar en los debates con voz y sin derecho a voto.

Tanto la parte empresarial como la sindical podrá realizar cambios de las personas titulares, con comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- 1.** Suscripción de compromiso por parte de la Dirección de la Empresa con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.** Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad. 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 el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

- 3.** 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.
- 4.** Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirecta, para velar por la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- 5.** Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- 6.** 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.
- 7.** Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- 8.** Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- 9.** Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, ámbito de aplicación, vigencia, definición de los objetivos cuantitativos y cualitativos, definición de medidas, plazo de ejecución, identificación de los medios y recursos, indicadores de género, ejecución, seguimiento y evaluación).
- 10.** Análisis de los datos facilitados por la empresa, para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:

- a. Sensibilización y comunicación.
- b. Proceso de selección y contratación.
- c. Promoción profesional.
- d. Clasificación profesional.
- e. Formación.
- f. Retribuciones.
- g. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- h. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- i. Infrarrepresentación femenina.
- j. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- k. Violencia de género.
- l. Salud laboral.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la RLT la información tanto cuantitativa como cualitativa en un formato digital editable, desagregada por sexo, que sea acordada y que se definirá por la comisión en cada una de sus reuniones.

3. REUNIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria, mientras dure la negociación del Plan de Igualdad, se convocará una reunión al menos una vez al mes fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el

orden del día fijado, así como la fecha, hora, modalidad de reunión, y lugar e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria con al menos 10 días laborales de antelación.

Cualquier miembro de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria siempre y cuando el tema a valorar no pueda ser tratado en reuniones ordinarias y con un preaviso mínimo de 5 días laborales, a excepción de las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de los temas tratados.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones. En estos casos se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada miembro de la Comisión.
- Los documentos presentados.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

El acta se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.

Las horas de reunión de la Comisión Negociadora serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computado a efectos de horas sindicales.

Para la preparación de las reuniones de la Comisión, cada sección sindical dispondrá de los permisos retribuidos necesarios para llevar a cabo su labor como negociadores. Dichas horas serán consideradas tiempo de trabajo efectivo.

Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión para las reuniones de la Comisión serán a cargo de la empresa, en el caso de reuniones presenciales.

La empresa facilitará los medios telemáticos para la asistencia a las personas que de manera justificada no puedan asistir presencialmente a las reuniones de la comisión negociadora.

4. ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Las decisiones de esta comisión se intentarán adoptar por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical) requiriéndose en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. La adopción de acuerdos se alcanzará por la mayoría de ambas partes a través de votación, en la cual la parte empresarial ostentará el 50% del voto de la comisión y la parte social el otro 50%, ponderado según la representatividad de cada sección sindical registrada en el acta de constitución de la Comisión Negociadora. Sólo votará una persona representante de cada sección sindical presente en la comisión.

Para la adopción de acuerdos por la parte empresarial estarán presentes al menos 7 de sus miembros en las reuniones, siendo conscientes de la complejidad de la asistencia de forma generalidad dada la relevancia de los puestos que ocupan dentro de la organización de la compañía.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de personas asesoras en la materia que intervendrá con voz, pero sin voto.

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, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

5. CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas asesoras 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 esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de confidencialidad sigue vigente incluso una vez haya finalizado la relación o pertenencia a la comisión de Igualdad. Los temas tratados en la misma, que puedan ser sensibles o pertenecer a la esfera personal o profesional de las personas trabajadoras no podrán salir del ámbito de la Comisión.

6. DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día _____ hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

En cumplimiento con el RD 901/2020 en su art. 4.4, la negociación no durará más de un año con voluntariedad de las partes de llegar a un acuerdo antes de la finalización del mismo.

7. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

8. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido de las materias objeto de negociación del presente Plan de Igualdad, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de la Comisión. El presente Reglamento quedará incorporado como anexo al texto al acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad firmado el _____.

Las actas de las reuniones serán firmadas por una persona de la parte empresarial y una persona por cada sección sindical representada.

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmas:

ANEXO II. HERRAMIENTA EXCEL PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

ENLACE

Ministerio de Trabajo y Economía Social

ANEXO III. GUÍA DE USO Y ANÁLISIS DE LA HERRAMIENTA EXCEL PARA EL REGISTRO RETRIBUTIVO

1. INTRODUCCIÓN

Este anexo tiene como objetivo explicar el uso y la funcionalidad del Excel de igualdad retributiva que adjuntamos junto a esta Guía. Es muy importante que como delegados y delegadas sindicales, conozcamos nuestros derechos, así como las obligaciones a las que está sujeta la empresa en materia de igualdad. Es imprescindible comprender toda la información que debe ser aportada por la empresa y cómo tiene que introducirse en dicho documento Excel, ya que de ello depende el análisis final de los resultados. Un análisis que no sólo aporta una perspectiva cuantitativa, sino que debe de incorporar aspectos cualitativos para comprender el carácter social y político de los resultados.

Tal y como hemos comentado en la guía, en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del ET, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre en sus aparta-

dos 2 establece lo siguiente, nos dice que «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». Por ello, es muy importante que nuestra labor sindical esté orientada a supervisar y controlar que dicha tarea se está llevando a cabo por la empresa correctamente. Además, es clave solicitar de forma periódica toda esta información retributiva, para llevar a cabo un análisis de la situación salarial y la evolución de las posibles brechas salariales entre hombres y mujeres.

Es importante conocer el origen y los factores que explican las diferencias salariales, así como las obligaciones de la empresa cuando éstas existen. Tal y como explica el apartado 3 del artículo 28 del ET, «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».

En concreto, esta herramienta que proponemos procede de la web del Ministerio de Igualdad. Con ella queremos mostrar el contenido e información necesaria para proceder al análisis de las posibles diferencias retributivas que pueden darse en el seno de una empresa. Ello no significa que la empresa deba utilizar la misma herramienta, pero sí que es la información que aquí se recoge y los resultados que se obtienen los que tiene obligación de incorporar.

Para ello hemos estructurado este anexo en 3 partes. La primera es una descripción de la estructura del Excel y la utilidad de las pestañas. En la segunda parte, explicamos qué pestañas hay que rellenar y los pasos que hay que dar. Y, por último, aportamos las herramientas para analizar las tablas de resultados.

En definitiva, no tenemos como objetivo dar toda esta información para que este Excel sea completado por los delegados y delegadas, ya que es la obligación de la empresa, sino de aportar las herramientas y conocimientos necesarios para comprender el significado de los planes de igualdad y el registro retributivo de forma integral. Cuanto mayor conocimiento, mejor estrategia sindical y mayor margen para la negociación colectiva.

2. ESTRUCTURA DEL EXCEL, UTILIDAD DE LAS PESTAÑAS Y DINÁMICAS

La herramienta que vamos a utilizar está organizada en forma de libro, lo que significa que, cuando abrimos el Excel, podemos ver diferentes pestañas (que iremos viendo detalladamente) en la parte inferior, a las que podemos acceder pinchando en ellas. Hay parte de la información que hay que aportar rellenando las casillas indicadas, y otra, que sale de forma automática.

Como ya hemos dicho, el objetivo del Excel es facilitar el proceso de elaboración de un registro retributivo de las empresas, de cara a analizar la situación de desigualdad en la percepción salarial entre mujeres y hombres; y, en determinados casos, realizar una auditoría retributiva.

De manera general, el Excel está compuesto de dos grandes bloques: el primero, cuya hoja más importante es la de «Datos», donde las empresas tendrán que rellenar detenidamente cada uno de los apartados. En el segundo están las hojas de registro retributivo, que se rellenan automáticamente a partir de los datos proporcionados.

La primera hoja que encontramos al abrir el Excel es la de «Inicio». Aquí las empresas tienen que cumplimentar las casillas con los datos solicitados, con especial importancia del inicio y el fin del periodo de referencia, que habrá de comprender el de un año natural. Es importante que así sea porque las tablas de registro retributivo que se rellenan automáticamente, ya nombradas, están diseñadas para ajustarse al año natural.

La siguiente hoja, «Campos» recoge información sobre los datos solicitados en la hoja de «Datos», que veremos a continuación. Aquí podemos consultar la descripción de los datos que se solicitan, el formato en el que han de ser introducidos, los valores permitidos y, sobre todo, la obligatoriedad de su cumplimentación con relación a si están vinculados directamente a las tablas de registro retributivo o no. Los campos cuya cumplimentación sea obligatoria a este fin están marcados con una «X», por lo que son de especial importancia. De todas formas, vienen marcados con un color especial en la pestaña de «Datos», para resaltar su importancia.

La siguiente hoja que encontramos es la de «Conceptos retributivos», que también es de obligatoria cumplimentación. Aquí se organizan las diferentes percepciones salariales de los trabajadores, divididas en tres partes:

- *Salario base*: que es el salario percibido en el periodo de tiempo indicado en la hoja «inicio».
- *Complemento salarial*: es retribución fijada a circunstancias relativas, destacando algunas como antigüedad, participación en beneficios, productividad...
- *Complementos extra*: dietas y transportes, indemnizaciones... Es decir, retribuciones que no tienen la consideración de salario.

El nombre corto y la descripción de cada uno de los conceptos habrán de ser rellenados por la empresa según su propia clasificación, pero en los apartados de retribución/tipo/normalizable/anualizable aparece un pequeño desplegable cuando seleccionamos la casilla. Debemos pinchar en el mismo y coger la opción adecuada. En la pestaña «Datos» habrá algunos campos que habrán de ser rellenados con el mismo procedimiento, siempre que aparezca el desplegable.

A continuación, pasamos a la parte más importante de cara a la cumplimentación de información, de la herramienta. Se trata de la hoja «Datos». Antes de comenzar a explicar con más detenimiento los apartados más importantes de la hoja, es importante remarcar cuatro aspectos:

1. Cualquier duda respecto a los datos que hay que rellenar puede ser consultada en la hoja «Campos», si es que hiciera falta.
2. Solo hay que rellenar desde el campo «ID» hasta el último campo de «Concepto Extra». Los campos que siguen son rellenados automáticamente con la información proporcionada hasta ese momento, y no han de modificarse manualmente.
3. Los campos marcados con color son los de obligatorio cumplimiento para la correcta función de las tablas y herramientas de igualdad retributiva, aunque es muy recomendable rellenar todos para poder realizar análisis más detallados y en profundidad sobre la situación de igualdad retributiva de la empresa.
4. ¡IMPORTANTE! Cada fila corresponde a una situación contractual, por lo que una única persona (es decir, un mismo ID) puede aparecer en varias filas si posee varias situaciones contractuales diferentes.

Además, en la casilla superior del nombre de cada campo aparece indicado el formato con el que habrá de rellenarse.

Como vemos los campos son bastante intuitivos, así que sólo vamos a comentar los que puedan presentar alguna dificultad o necesiten alguna puntualización.

Por ejemplo, en el caso del ID la empresa deberá asignar uno para cada persona; Cada ID deberá especificar la fecha de contratación de inicio y fin de contrato. Respecto a la a esta última, sólo deberá rellenarse si el contrato acaba en el periodo de referencia especificado en la hoja «Inicio», si no ha finalizado, puede dejarse en blanco. Se aplica exactamente lo mismo para los campos «Fecha inicio/fin situación contractual».

Los campos de % de jornada y % de jornada reducida han de rellenarse a efectos de poder tener información sobre la equiparación de los salarios, que explicaremos, junto a la anualización, en un momento. En concreto, el % de

jornada ha de expresar el % sin reducciones de jornada respecto al 100% de la jornada de la empresa que la persona tiene en su contrato. El % de jornada reducida ha de expresar, en caso de que la persona la tenga (si no, dejar en blanco), el % de reducción respecto al tiempo total de su contrato.

La clave de contrato puede consultarse en la hoja «Contratos», que no revisaremos en este anexo.

En la zona de campos amarillos, es fundamental rellenar el campo «Puesto empresa» y «Escala empresa», ya que junto con los campos de «Agrupación categoría profesional» y «Agrupación valoración puesto» conformarán la hoja de «Agrupaciones», que veremos posteriormente.

Por último, tenemos los campos de los conceptos retributivos, que, habiéndolos detallado en su hoja específica, aquí sólo tendrán que ser rellenados con el importe específico. En el salario base es importante remarcar que deben estar incluidas las pagas extras recibidas.

3. IMPORTES EFECTIVOS, EQUIPARADOS Y AGRUPACIONES

Al final de la hoja «Datos» encontramos dos elementos agrupados, de color azul y verde, bajo el nombre de «Importes equiparados» e «Importes efectivos».

El primero de ellos refiere a la totalidad de los importes efectivamente percibidos por la totalidad de las situaciones contractuales, sin realizar ningún ajuste. El segundo, el de importes equiparados, sólo considera la última de las situaciones contractuales de cada persona. Además, equipara (es decir, se multiplica por el valor apropiado para poder comparar el salario de personas con diferentes situaciones contractuales) en términos de jornada (normalización, para poder comparar trabajadoras y trabajadores con jornadas completas y reducidas) y tiempo de contrato (anualiza, para poder comparar trabajadoras y trabajadores que hayan trabajado durante distinta cantidad de meses).

La siguiente pestaña, «agrupaciones», agrupa en tablas a las personas en función de diferentes factores, ya rellenados en la pestaña «datos», como el nivel o el puesto, y los conecta con el grupo o la escala de la empresa.

Para ello, tenemos dos tablas: una, que realizarán todas las empresas, agrupa en función de la clasificación profesional de la empresa; la otra, en la parte inferior, que agrupa en función de la valoración del puesto profesional, y que sólo será rellenada por las empresas que vayan a realizar una auditoría retributiva.

4. RESULTADOS TABLAS: INTERPRETACIONES

Finalmente, tenemos las tablas de registro retributivo. Aquí realizaremos la parte más importante, que es la de interpretación de datos. Como vemos, hay ocho tablas organizadas en dos bloques. Cada bloque representa un tipo de clasificación, ya especificado anteriormente: por clasificación profesional (para todas las empresas) y por valoración de del puesto profesional (para las que tengan auditoría retributiva).

Dentro de cada bloque, tendremos cuatro tablas, que siguen el mismo orden. Las dos primeras representan los salarios efectivos, las siguientes dos, los equiparados. A su vez, una de ellas representará los promedios salariales y otra, las medianas salariales. Por último, podemos ver que cada tabla está subdivida en dos tablas diferentes: la superior, que engloba a toda la empresa; y la inferior, donde se detalla la situación en cada una de las agrupaciones anteriormente explicadas, lo que nos puede servir para hacer análisis más detallados y localizar el origen o los sectores donde la desigualdad es más marcada.

Lo más importante a la hora de analizar estas tablas es entender cuál es el propósito de los promedios y las medianas, ver dónde nos indican las diferencias salariales y cómo las podemos interpretar correcta y rápidamente.

El promedio es bastante autoexplicativo: se trata de la división del total del salario percibido por cada sexo entre el número de contratos asignados a cada uno. Nos permite identificar si, dentro de una empresa, (ya sea a nivel general o en una agrupación determinada), cobran más las mujeres o los hombres.

La mediana, aunque es parecida, indica cuál es el salario que se encuentra en el punto medio de una sucesión, lo que nos permite ver cuál es el salario

más común para cada sexo en caso de que la distribución del mismo esté sesgada (por ejemplo, pudiera ser que el promedio entre hombres y mujeres fuera similar, pero que esto se explicara porque hay unas pocas mujeres que cobran mucho mientras que la mayoría cobran poco, mientras que en los hombres estuviera más distribuido. Esto no lo podríamos apreciar con el promedio, y sí con la mediana).

Estas diferencias de las que estamos hablando las podemos ver expresadas en forma de porcentaje debajo de cada uno de los conceptos retributivos que se nombran en la tabla y que han sido especificados anteriormente en su correspondiente hoja. Así, podemos ver las diferencias tanto a nivel de Salario Base, como de Complementos (y cada uno de ellos), como de Extras. Ello nos permitirá identificar, junto con la tabla inferior dividida en agrupaciones, más al detalle el origen de las desigualdades retributivas en la empresa. Al final de la tabla tenemos el Total de las retribuciones, que nos da una vista general de la situación, y que será la primera que debemos mirar.

La interpretación es muy sencilla. El número que vemos debajo de cada concepto retributivo expresa un porcentaje, que se calcula como las retribuciones percibidas por los hombres - la de percibida por las mujeres / retribuciones percibidas por los hombres. Así, sí el porcentaje es positivo estaríamos viendo que, para ese concepto (o para el total), los hombres cobran más que las mujeres en la cantidad expresada por el porcentaje. En caso de que fuera negativo, sucedería lo contrario.





CGT

**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL
JUNIO 2022**

A igual trabajo, igual salario! ¡A igual
igual salario! ¡A igual trabajo, igual sal
trabajo, igual salario! ¡A igual trabajo,
A igual trabajo, igual salario! ¡A igual
igual salario! ¡A igual trabajo, igual sal
trabajo, igual salario! ¡A igual trabajo,
A igual trabajo, igual salario! ¡A igual
salario! ¡A igual trabajo, igual salario! ¡