

ANATOMÍA DE LOS PLANES DE IGUALDAD, VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y NEGOCIACIÓN DE PLANES

Ponente: María José García Pedreño

mj.pedregno@sclconsultores.es

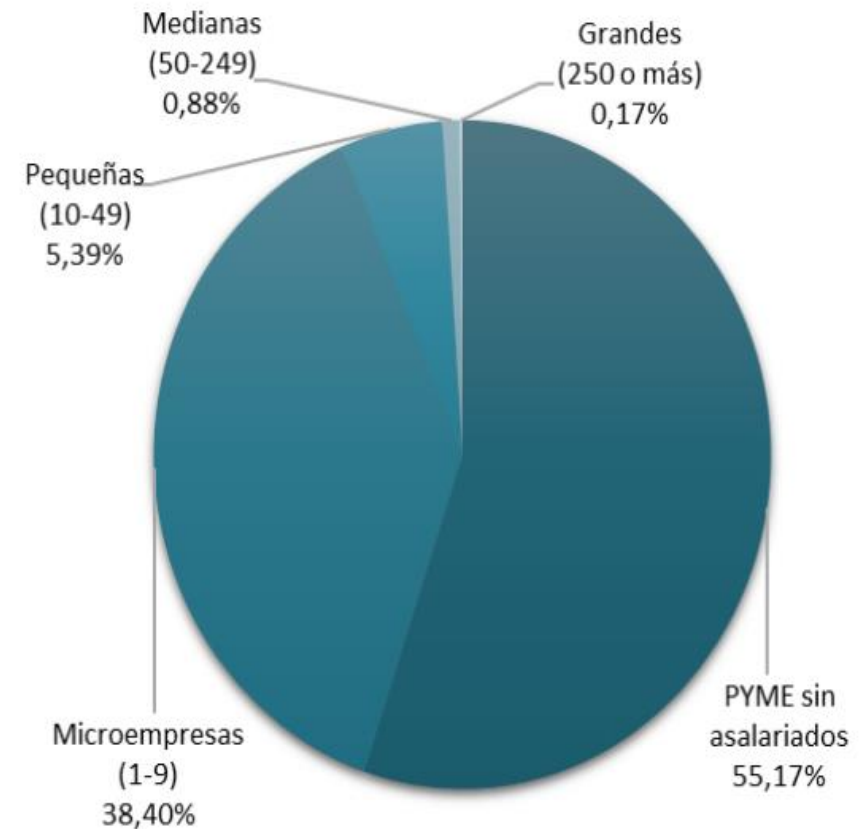
PYME EN CIFRAS – Marzo 2022

Tabla 1. Empresas por tamaño

Empresas por tamaño	Número de empresas	Tasa de variación %	
		mensual	anual
PYME (0-249 asalariados)	2.924.303	-0,03	1,60
PYME sin asalariados (0 asalariados) ² 4T2021	1.616.095	0,00	0,51
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	1.308.208	-0,07	2,97
Microempresas (1-9 asalariados)	1.124.765	-0,17	2,13
Pequeñas (10-49 asalariados)	157.799	0,50	8,77
Medianas (50-249 asalariados)	25.644	0,85	6,81
Grandes (250 o más asalariados)	5.099	1,63	7,26
Total Empresas	2.929.402	-0,03	1,61

Gráfico 1.

Distribución de empresas por tamaño



FASES DEL PLAN DE IGUALDAD



OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR EL PLAN DE IGUALDAD EMPRESAS DE 50 ó más personas trabajadoras

- Los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año las empresas tendrán que efectuar el cómputo de personas trabajadoras en su plantilla
- Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada, y teniendo en cuenta que cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
- A este número deberán adicionarse el resultante de la suma de 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.
- Los trabajadores y trabajadoras cedidos por empresas de trabajo temporal serán también incorporados en el cómputo.
- Se incorpora a la totalidad de la plantilla que mantiene un vínculo laboral en la empresa, aunque puedan quedar excluidos de la aplicación del convenio (por ejemplo, personal de alta dirección, conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto).

No formarán parte del cómputo quienes no están vinculados a través de una relación laboral (por ejemplo, socias y socios trabajadores, becarios y becarias).

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR EL PLAN DE IGUALDAD

- Las empresas que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo en el Boletín Oficial correspondiente.
- Si la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuera acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR EL PLAN DE IGUALDAD

- Las empresas licitadoras de la Administración Pública.
- Las empresas subcontratadas por licitadoras de las Administraciones Públicas.

¿Con quién se negocia el plan de igualdad?

El RD-ley 6/2019 señala que tanto el diagnóstico como el plan de igualdad se tendrá que negociar con la “comisión negociadora del plan de igualdad” y, teniendo en cuenta que el plan de igualdad alcanza a toda la empresa, establece el artículo 5 del RD 901/2020 unas reglas de obligado cumplimiento para la negociación del mismo:

Si en la empresa hay representación legal en todos los centros de trabajo tendrán prioridad para negociar estos planes las secciones sindicales, siempre que acrediten la mayoría de miembros de los órganos electivos. Si no asumen la negociación, esta interlocución la asumirá el comité intercentros.

Si no hay comité intercentros, negociarán los órganos electivos de primer grado (delegadas/os y comités de empresa), teniendo en cuenta que estos órganos tienen limitada su representatividad al centro de trabajo por el que fueron elegidos.

Si en algunos centros no se han elegido representantes electivos, la negociación tendrá que ser asumida por los sindicatos para los centros que no cuenten con representación, sin que la plantilla de estos centros pueda designar como interlocutores a los representantes de otros centros.

Si ningún centro cuenta con representación la negociación se hará exclusivamente con una comisión integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

¿Qué derechos y deberes tienen las personas integrantes de la comisión negociadora del plan de igualdad?

- La elaboración del diagnóstico y la negociación de las medidas que conformarán el plan de igualdad se realizarán en el seno de la comisión negociadora, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro salarial, regulados en el artículo 28.2 del ET.

NEGOCIACIÓN del PLAN DE IGUALDAD

- La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, 1998)





Los Graduados Sociales en la NEGOCIACIÓN del PLAN DE IGUALDAD

El proceso La negociación colectiva es un proceso de negociación. La negociación implica cualquier tipo de discusión, formal o informal, cuyo fin sea llegar a un acuerdo. Para que la negociación colectiva sea efectiva, es importante que se lleve a cabo de buena fe.

La negociación colectiva implica un proceso de adopción conjunta de decisiones que ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales.

Acceso a la información para negociar el PI

- Las partes están sujetas a disposiciones subsidiarias de buena fe establecidas en la legislación aplicable.
- EN EL REGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL PI SE DEBE INCLUIR LA CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS de los miembros que conforman la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Acceso a la información para negociar el PI

- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.

Con objeto de negociar el Plan de Igualdad:

A petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores --públicos o privados-- deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario;

Fuente: Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), párr. 7

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.

Sobre registro retributivo y auditoría salarial

- Los artículos 5.7 y 5.8 del RD 901/2020 indican que las personas que integran la comisión negociadora **“tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos y la empresa está obligada a facilitarla** en los términos establecidos en el 46.2 de la LO 3/2007 de 22 de marzo: “la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo (...) así como los datos del registro regulados en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores”. Y las personas que integran la comisión “deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que se les ha facilitado”.

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.

Sobre registro retributivo y auditoría salarial

- En cuanto a si la protección de datos opera en esta materia en aquellos puntos en los que puedan **facilitarse datos que refieran a un solo puesto/persona**, la sentencia del tribunal constitucional (STC 142/1993) indica que “el principio de autonomía de la voluntad aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores, precisamente del principio de igualdad” (STC 34/1984, fundamento jurídico 2º),y que por **ello es constitucionalmente justificable el virtual sacrificio de la esfera de lo individual en función de los intereses colectivos tutelados por la representación del personal**, lo cual, como ya ha tenido ocasión de afirmar este Tribunal, no sólo no es incompatible con ámbitos de libertad personal, sino que los asegura actuando como garantía básica de las situaciones jurídicas individualizadas y contribuyendo decisivamente tanto a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores como al bienestar social general”.

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

Los instrumentos de transparencia retributiva

Artículo 5 – Registro Retributivo

- De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Deberán desglosarse por sexo, 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.

902/2020, de 13 de octubre,
de igualdad retributiva entre
mujeres y hombres.
Los instrumentos de
transparencia retributiva

Artículo 5 – Registro Retributivo

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA																			
1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios		Razón Social: Empresa Ejemplo Ficticio 3 - NIF: B55512345										NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.		Inicio					
		PERIODO DE REFERENCIA																	
		01-01-20 fecha inicio																	
		31-12-20 fecha fin																	
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MejVol	Antig.	Transporte	Ventas	Bonus	Coche	Cesta	Nocturnidad	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Dietas	Indem	ERTE	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef	
TOTAL		15%	53%	32%	-42%	-6%	72%	41%	9%	100%	53%	27%	97%	-228%	-14%	100%	-88%	25%	
Hombre	118	126	11.543	2.492	903	307	85	214	138	69	1.182	5.390	16.933	51	141	43	38	273	17.206
Mujer	139	148	9.800	1.183	615	435	90	61	81	63	0	2.528	12.329	2	462	49	0	512	12.841
GRUPO 01		20%	43%	10%		-10%	70%	39%	11%		42%	34%	100%				-819%	21%	
Hombre	8	8	18.084	22.041	1.651	0	1.338	3.375	2.175	200	0	30.780	48.863	750	0	0	0	750	49.613
Mujer	8	9	14.426	12.459	1.484	0	1.478	1.000	1.333	178	0	17.932	32.357	0	6.889	0	0	6.889	39.246
GRUPO 02		21%	43%	21%					-2%		35%	24%		92%		100%	94%	27%	
Hombre	28	29	13.505	3.024	1.454	0	0	0	0	63	0	4.541	18.046	0	560	0	164	724	18.770
Mujer	15	16	10.710	1.724	1.145	0	0	0	0	65	0	2.934	13.644	0	47	0	0	47	13.691
GRUPO 03		14%	16%	-23%					14%	100%	67%	33%		-366%			-366%	33%	
Hombre	32	32	12.514	1.325	911	0	0	0	0	68	4.653	6.957	19.471	0	12	0	0	12	19.482
Mujer	18	18	10.789	1.119	1.117	0	0	0	0	58	0	2.294	13.083	0	55	0	0	55	13.137
GRUPO 04		1%	-22%	22%	39%				-4%		22%	5%	70%				-49%	5%	
Hombre	16	17	11.890	327	1.519	828	0	0	0	66	0	2.740	14.630	28	0	0	0	28	14.658
Mujer	28	28	11.739	399	1.178	506	0	0	0	69	0	2.151	13.890	9	33	0	0	42	13.932
GRUPO 05		-3%	-3%	4%	-6%				2%		-4%	-3%		-67%	31%		14%	-3%	
Hombre	35	40	7.889	52	85	614	0	0	0	50	0	801	8.690	0	29	135	0	164	8.854
Mujer	71	77	8.135	53	82	651	0	0	0	49	0	836	8.971	0	48	94	0	141	9.112

Recuerde: Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos un 25%, se deberá incluir la justificación a la que se refiere el art. 28.3 del ET.

902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Los instrumentos de transparencia retributiva

Artículo 5 – Registro Retributivo

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA																				
1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas			Razón Social: Empresa Ejemplo Ficticio 3 - NIF: B55512345 PERIODO DE REFERENCIA 01-01-20 fecha inicio 31-12-20 fecha fin										NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.							Inicio
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MejVol	Antig.	Transporte	Ventas	Bonus	Coche	Cesta	Nocturnidad	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Dietas	Indem	ERTE	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef		
TOTAL		21%	91%	77%						0%	57%	15%							15%	
Hombre	118	126	13.813	948	561	0	0	0	0	80	0	2.603	16.601	0	0	0	0	0	16.601	
Mujer	139	148	10.931	85	129	320	0	0	0	80	0	1.125	14.040	0	0	0	0	0	14.040	
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MejVol	Antig.	Transporte	Ventas	Bonus	Coche	Cesta	Nocturnidad	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Dietas	Indem	ERTE	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef		
GRUPO 01		0%	50%	-5%			100%	100%	0%		40%	29%							29%	
Hombre	8	8	18.547	23.807	1.410	0	0	4.000	3.000	200	0	31.304	47.997	0	0	0	0	0	47.997	
Mujer	8	9	18.547	12.000	1.484	0	0	0	0	200	0	18.684	34.231	0	0	0	0	0	34.231	
GRUPO 02		50%	53%	28%					0%		47%	48%							48%	
Hombre	28	29	17.266	3.734	1.381	0	0	0	0	80	0	5.195	22.461	0	0	0	0	0	22.461	
Mujer	15	16	8.633	1.756	992	0	0	0	0	80	0	2.738	11.715	0	0	0	0	0	11.715	
GRUPO 03		10%	10%	-25%						0%	100%	76%	31%						31%	
Hombre	32	32	15.372	1.628	615	0	0	0	0	80	6.149	8.471	23.844	0	0	0	0	0	23.844	
Mujer	18	18	13.835	1.465	768	0	0	0	0	80	0	2.069	16.364	0	0	0	0	0	16.364	
GRUPO 04		0%	0%	33%	29%					0%		25%	4%						4%	
Hombre	16	17	14.036	164	1.684	960	0	0	0	80	0	2.888	16.924	0	0	0	0	0	16.924	
Mujer	28	28	14.036	164	1.123	680	0	0	0	80	0	2.167	16.203	0	0	0	0	0	16.203	
GRUPO 05		1%	1%	-14%						0%		-5%	-3%						-3%	
Hombre	35	40	7.857	51	0	840	0	0	0	80	0	1.075	8.861	0	0	0	0	0	8.861	
Mujer	71	77	7.749	51	0	960	0	0	0	80	0	1.125	9.150	0	0	0	0	0	9.150	

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

Los instrumentos de transparencia retributiva

Artículo 6 - Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

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

- b) El registro deberá incluir la **justificación** a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, **cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales** en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo **sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.**

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: Empresa Ejemplo Ficticio 3 - NIF: B55512345
PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-20 fecha inicio
 31-12-20 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Brecha Salarial a Justificar



Recuerde: Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos un 25%, se deberá incluir la justificación a la que se refiere el art. 28.3 del ET.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MejVol	Antig.	Transporte	Ventas	Bonus	Coche	Cesta	Nocturnidad	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Dietas	Indem	ERTE	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			15%	53%	32%	-42%	-6%	72%	41%	9%	100%	53%	27%	97%	-228%	-14%	100%	-88%	25%
Hombre	118	126	11.543	2.492	903	307	85	214	138	69	1.182	5.390	16.933	51	141	43	38	273	17.206
Mujer	139	148	9.800	1.183	615	435	90	61	81	63	0	2.528	12.329	2	462	49	0	512	12.841

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MejVol	Antig.	Transporte	Ventas	Bonus	Coche	Cesta	Nocturnidad	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Dietas	Indem	ERTE	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			20%	43%	10%		-10%	70%	39%	11%		42%	34%	100%				-819%	21%
Hombre	8	8	18.084	22.041	1.651	0	1.338	3.375	2.175	200	0	30.780	48.863	750	0	0	0	750	49.613
Mujer	8	9	14.426	12.459	1.484	0	1.478	1.000	1.333	178	0	17.932	32.357	0	6.889	0	0	6.889	39.246
GRUPO 02			21%	43%	21%					-2%		35%	24%		92%		100%	94%	27%
Hombre	28	29	13.505	3.024	1.454	0	0	0	0	63	0	4.541	18.046	0	560	0	164	724	18.770
Mujer	15	16	10.710	1.724	1.145	0	0	0	0	65	0	2.934	13.644	0	47	0	0	47	13.691
GRUPO 03			14%	16%	-23%					14%	100%	67%	33%		-366%			-366%	33%
Hombre	32	32	12.514	1.325	911	0	0	0	0	68	4.653	6.957	19.471	0	12	0	0	12	19.482
Mujer	18	18	10.789	1.119	1.117	0	0	0	0	58	0	2.294	13.083	0	55	0	0	55	13.137
GRUPO 04			1%	-22%	22%	39%				-4%		22%	5%	70%				-49%	5%
Hombre	16	17	11.890	327	1.519	828	0	0	0	66	0	2.740	14.630	28	0	0	0	28	14.658
Mujer	28	28	11.739	399	1.178	506	0	0	0	69	0	2.151	13.890	9	33	0	0	42	13.932
GRUPO 05			-3%	-3%	4%	-6%				2%		-4%	-3%		-67%	31%		14%	-3%
Hombre	35	40	7.889	52	85	614	0	0	0	50	0	801	8.690	0	29	135	0	164	8.854
Mujer	71	77	8.135	53	82	651	0	0	0	49	0	836	8.971	0	48	94	0	141	9.112

¿PARA QUÉ LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LA AUDITORÍA SALARIAL?

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** (Art. 6 RD 902/2020)

Las piezas necesarias para la Auditoría Salarial:

- Registro Retributivo
- Descripción de Puestos
- Valoración de Puestos



¿PARA QUÉ LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LA AUDITORÍA SALARIAL?

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** (Art. 6 RD 902/2020)





GRACIAS!!!