



Guía para la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas

Informe de KPMG Abogados para CEIM



kpmgabogados.es



Índice

Resumen ejecutivo	4
1. Cuestiones generales	5
1.1. Normativa fundamental.....	6
1.2. Ámbito internacional.....	6
1.3. Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social	6
1.4. En el ámbito jurídico, también hay que tener en cuenta otras cuestiones	7
1.5. Ventajas	12
1.6. La presencia de la igualdad en las relaciones laborales.....	13
Mecanismos para gestionar la igualdad en las empresas	
2. Conciliación de la vida personal y familiar	16
2.1. Flexibilidad en la jornada de trabajo	17
2.2. Permisos retribuidos	19
2.3. Suspensión del contrato	19
2.4. Excedencia por cuidados de hijos o de familiares.....	21
2.5. Prestaciones de la Seguridad Social.....	21
3. Planes de igualdad	24
3.1. Regulación	25
3.2. Definición	25
3.3. Obligación de todas las empresas	25
3.4. Grupo de empresas	25
3.5. Ámbito subjetivo	26
3.6. Diagnóstico de situación	26
3.7. Procedimiento de negociación.....	29
3.8. Contenido.....	32
3.9. Vigencia y revisión del plan	35
3.10. Registro de planes de igualdad	36
4. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres	37
4.1. Regulación.....	38
4.2. Objetivo.....	38
4.3. Principio de transparencia retributiva	38
4.4. Principio de igual retribución por trabajo de igual valor	38
4.5. Transparencia en la negociación colectiva.....	39
4.6. Registro retributivo.....	39
4.7. Auditoría retributiva.....	43
5. Valoración de puestos de trabajo	45
5.1 Cuestiones generales	46
5.2. Beneficios de un sistema de valoración de puestos	46
5.3. Claves en la elaboración de un sistema de valoración de puestos	46

Resumen ejecutivo



La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto uno de los cambios más importantes de los últimos tiempos.

De hecho, durante las últimas décadas se ha producido en España un fuerte incremento del número de mujeres trabajadoras, debido por una parte al incremento de la población activa femenina y, por otra, al incremento considerable de sus tasas de ocupación, que según datos del 4T de 2020 (INE) se sitúa en torno al 53,30 %.

La situación de la mujer en el mercado laboral español ha mejorado de forma considerable durante las últimas décadas, aunque no cabe duda de que aún continúan existiendo diferencias con respecto a la de los hombres. Aunque este fenómeno es común en prácticamente todos los países a nivel mundial, España necesita continuar su avance en términos de igualdad en las relaciones laborales.

En el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres aplicada al mercado laboral, existen diferentes aspectos en los que se observan diferencias entre hombres y mujeres. En este proceso continuo de mejora, las empresas están comprometidas desde hace mucho tiempo.

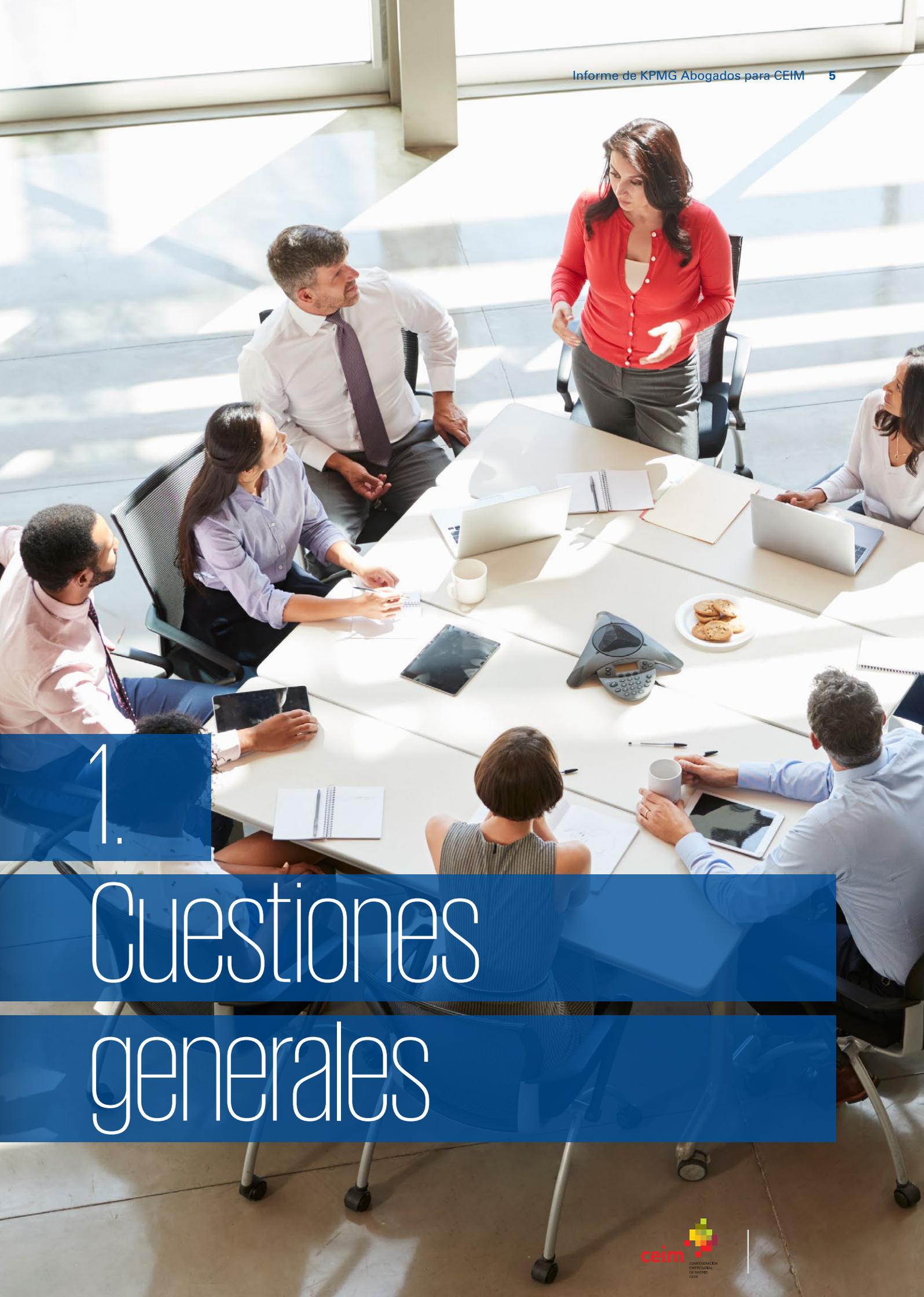
El objetivo de reducir estas diferencias cada vez está adquiriendo un mayor peso en la agenda política, empresarial y social, lo que ha hecho que en los últimos tiempos se haya producido un significativo incremento de los estudios relacionadas con esta cuestión. Este informe que se titula “Guía para la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas” pretende ser un

medio para contribuir a este análisis y proponer medidas para continuar en la mejora de esta situación, favoreciendo aspectos tales como la corresponsabilidad familiar y laboral o la total igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Para conseguir estos objetivos, es fundamental llevar a cabo un ejercicio de análisis y de clarificación de las distintas conductas que ocasionan las diferencias existentes entre hombres y mujeres en España, identificando las más adecuadas en función de los objetivos perseguidos, así como la interpretación que se puede hacer de cada una de ellas.

Las ventajas para las empresas son evidentes, desde el punto de calidad en la gestión, ya que mejora el clima laboral, la gestión y planificación del tiempo e incrementa la satisfacción de los trabajadores; la productividad y el rendimiento, porque supone mayor implicación del personal, un incremento de la capacidad productiva y del rendimiento de los trabajadores; mejora la imagen de la empresa, incrementando la reputación social de la empresa, potenciando la atracción y retención del talento y supone claramente un ahorro de costes, ya que incrementa la flexibilidad en la gestión de los trabajadores y disminuye los costes derivados del absentismo.

En la actualidad, las empresas cuentan con herramientas claras para conseguir estos objetivos, principalmente el plan de igualdad y los sistemas de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (registro salarial y auditoría retributiva) y sobre ellas se centra esta guía.



1.

Cuestiones generales

1.1. Normativa fundamental

- Constitución Española de 1978
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Importancia fundamental de la interpretación de los tribunales, en especial del:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo

1.2. Ámbito internacional

1.2.1. Organización Internacional del Trabajo

- Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración (1951).
- Convenio número 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- Convenio número 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- Convenio número 183, sobre la protección de la maternidad (2000).
- Convenio número 190, sobre la violencia y el acoso (2019).

1.2.2. Unión Europea

- Tratado de la Unión Europea: artículos 2, 3.3 y 141
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: artículos 8, 10 y 157
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2007 (artículos 20, 21 y 23) STC 66/2015, de 13 de

abril y STJUE 19 de enero de 2010, C-555/07, *Kücükdeveci*).

- Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y en la ocupación.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Estrategia Europea para la igualdad de género 2020-2025

1.2.3. Otros ámbitos

Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 (igualdad de género) y número 8.5 (igualdad de remuneración por trabajo de igual valor) de la Agenda 2030.

1.3. Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

En tema de igualdad, y sin perjuicio de las infracciones y sanciones, la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social destaca en los siguientes dos aspectos.

1.3.1. Plan Director por un trabajo digno (2018-2019-2020)

En el ámbito del plan director, cabe destacar las siguientes acciones relativas a la igualdad.

Acciones comunes

Creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación (Medida 16)

Designación de Inspectores especializados en cada Inspección Provincial, así como Inspectores adscritos a cada Dirección Territorial, bajo cuya coordinación operativa actuarán los Inspectores especializados de cada provincia (Medida 17).

Firma de convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas, a efectos de realizar una coordinación permanente entre las Inspecciones de Trabajo y los respectivos órganos autonómicos competentes en materia de igualdad de género

a través de la Autoridad Laboral correspondiente (Medida 18).

Potenciación, junto con la labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa del orden social y exigencia de las responsabilidades correspondientes, de la función de asistencia técnica, principalmente a pequeñas y medianas empresas (Medida 19).

Discriminación por razón de género

Participación de la Inspección, en coordinación con las autoridades laborales competentes, en los Planes de actuación y Estrategias de las Administraciones Públicas con competencias en materia de igualdad, muy especialmente con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Medida 20).

Utilización de cruces de bases datos, a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, con la finalidad de detectar posibles situaciones de discriminación salarial en las empresas, tanto directas como indirectas, sobre las cuales realizar las actuaciones inspectoras correspondientes (Medida 21).

Acuerdo con las Comunidades Autónomas de un incremento en el número de actuaciones a realizar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación salarial (Medida 22).

Acuerdo con las autoridades laborales autonómicas, así como con la Dirección General de Trabajo, para la realización de controles de legalidad de convenios colectivos, con la finalidad de detectar cláusulas discriminatorias en los mismos (Medida 23).

Impartición anual de acciones formativas destinadas a la especialización de Inspectores en materia de igualdad y no discriminación, prestando especial atención a la igualdad de género (Medida 24).

Acoso sexual y por razón de sexo

Incremento, previo acuerdo con las Comunidades Autónomas, del número de actuaciones a realizar, relativas a la verificación del cumplimiento, por parte de las empresas, de la obligación de arbitrar un procedimiento específico para la prevención del acoso y la tramitación de denuncias y reclamaciones (Medida 25).

1.3.2. Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021, 2022 y 2023

Dentro del plan, entre los objetivos estratégicos, destaca el eje número 1 que tiene como título Contribuir a la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral y de Seguridad Social. En éste, destaca el eje 1.2 que se denomina La igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo y que presenta 3 objetivos:

Objetivo 5. Garantizar la igualdad y no discriminación por razón de género

Este objetivo presenta las siguientes actuaciones concretas:

- Actuación 5.1. Planificación de actuaciones inspectoras
- Actuación 5.2. Colaboración con las administraciones competentes en materia de igualdad
- Actuación 5.3. Planificación de actuaciones con perspectiva de género
- Actuación 5.4. Formación y sensibilización del personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con funciones inspectoras
- Actuación 5.5. Discriminación múltiple

Objetivo 6. Garantizar la Igualdad y no discriminación por otros motivos

Objetivo 7. Creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación

1.4. En el ámbito jurídico, también hay que tener en cuenta otras cuestiones

1.4.1. Contratación en el sector público

Todas aquellas empresas que tengan como objetivo la contratación con entidades del sector público han de tener en cuenta, a los efectos de cumplimiento de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en materias relativas a igualdad, las siguientes cuestiones:

Prohibiciones de contratar (art. 71)

Las empresas no serán contratadas por las entidades del sector público si se encuentran en alguno de los siguientes supuestos:

- Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos, entre otros, contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social o por delitos contra los derechos de los trabajadores.
- Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción muy grave en materia laboral o social.
- No contar con un plan de igualdad.
- Haber incumplido las cláusulas que son esenciales en el contrato, incluidas las condiciones especiales de ejecución, entre las que se encuentra la aprobación de un plan de igualdad, cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en los pliegos o en el contrato como infracción grave, concurriendo dolo, culpa o negligencia en el empresario, y siempre que haya dado lugar a la imposición de penalidades o a la indemnización de daños y perjuicios.

Etiquetas (art. 127)

Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, como aquellas relacionadas con la igualdad de género o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Obligaciones de información (art. 129)

El órgano de contratación puede señalar en el pliego el organismo u organismos de los que los candidatos o licitadores puedan obtener la información pertinente sobre las obligaciones relativas a las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas

con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad que serán aplicables a los trabajos efectuados en la obra o a los servicios prestados durante la ejecución del contrato.

Cuando se facilite esta información, el órgano de contratación debe solicitar a los licitadores o a los candidatos en un procedimiento de adjudicación de contratos que manifiesten haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas estas obligaciones.

Requisitos y criterios de adjudicación del contrato (art. 145)

La adjudicación de los contratos debe efectuarse utilizando criterios basados en la mejor relación calidad-precio y esta relación debe evaluarse con arreglo a criterios económicos y cualitativos. Los criterios cualitativos pueden incluir aspectos medioambientales o sociales vinculados al objeto del contrato, que pueden ser, entre otros, las características sociales del contrato y, en particular, los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato, la igualdad entre mujeres y hombres, fomento de la contratación femenina, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, mejora de las condiciones laborales y salariales y la estabilidad en el empleo.

Criterios de desempate (art. 147)

Los órganos de contratación pueden introducir en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas. Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deben estar vinculados al objeto del contrato y deben referirse, entre otras, a propuestas presentadas por las empresas que incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En defecto de la previsión en los pliegos, el empate entre varias ofertas debe resolverse mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales: a) mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en

la plantilla de cada una de las empresas; b) menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas; c) mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.

Condiciones de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden (art. 202)

Los órganos de contratación pueden establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el Derecho de la Unión Europea y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos. En todo caso, es obligatorio el establecimiento de al menos una de las condiciones especiales de ejecución, que pueden referirse a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social.

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, pueden introducirse, entre otras, con la finalidad de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, así como combatir el paro, en particular el que afecta a las mujeres.

Las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todos los subcontratistas que participen en dicha ejecución.

1.4.2. Infracciones y sanciones

Determinadas conductas son calificadas como infracciones y sancionadas por la LISOS

Infracción grave

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

Infracción muy grave

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

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 (8.13).

No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a una sanción accesoria (8.17).

Sanciones (40.1)

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

Sanciones accesorias (46.bis)

Los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves relativas a discriminación o acoso sexual, además de las sanciones correspondientes, serán sancionados con las siguientes sanciones accesorias:

- Pérdida, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de ayudas, bonificaciones y, en general, beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. Esta pérdida afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción.

- Exclusión del acceso a estos beneficios por un período de 6 meses a 2 años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

No obstante lo anterior, en los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. Esta pérdida afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción.
- Exclusión del acceso a estos beneficios por un período de 6 meses a 2 años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

1.4.3. Distintivo de igualdad

Regulación:

- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.
- Orden IGD/980/2020, de 16 de octubre, por la que se convoca la concesión del distintivo Igualdad en la Empresa correspondiente al año 2020, y se establecen sus bases reguladoras.

Cualquier empresa puede solicitar del Ministerio de Igualdad la concesión del distintivo empresarial, siempre que cumpla especialmente tres requisitos:

- Haber iniciado la implantación de un plan de igualdad.
- No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social.
- Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social.

La obtención de este distintivo conlleva las siguientes facultades:

- La entrega a la empresa en acto público por parte del Ministerio de un certificado y una placa acreditativos de la concesión de este distintivo.
- El uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
- La valoración del distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad.
- La consideración del distintivo en la adjudicación de los contratos públicos.
- La publicidad y difusión institucional por parte del Ministerio de las empresas que hayan obtenido el distintivo.

1.4.4. Información no financiera

En caso de tener la obligación de presentar cuentas anuales consolidadas (grupos de sociedades), en el estado de información no financiera se debe incluir la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de

igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Concretamente, respecto a la información sobre cuestiones sociales y relativas al personal, además de una serie de cuestiones que se han de proporcionar desagregadas por sexo, como el número total y distribución de empleados, de modalidades de contrato de trabajo, de contratos a tiempo parcial, remuneraciones medias y su evolución, número de despidos, condiciones de

salud y seguridad en el trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se piden datos relativos a la brecha salarial y las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Expresamente se solicita información sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, así como protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.



1.5 Ventajas



| Calidad en la gestión:

- Mejora el clima laboral
- Mejora en la gestión y planificación del tiempo
- Incremento de la satisfacción de los trabajadores



| Mayor productividad y rendimiento

- Mayor implicación del personal
- Incremento de la capacidad productiva
- Incremento del rendimiento de los trabajadores
- Disminución de los índices de absentismo



| Mejora en la imagen

- Incremento de la reputación social de la empresa
- Atracción y retención del talento
- Mejora de las relaciones con los diferentes *stakeholders*



| Ahorro de costes

- Incrementa la flexibilidad en la gestión de los trabajadores
- Disminuye los costes derivados del absentismo

1.6. La presencia de la igualdad en las relaciones laborales

- Está presente en las normas legal y convenios colectivos y en la gestión de personas en las compañías desde hace bastante tiempo.
- Tiene diferentes facetas y hay aspectos que se incorporan progresivamente, por ejemplo, cuestiones relativas al tránsito de la igualdad a la diversidad
- Tiene como fundamento los siguientes principios básicos

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Sólo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato" (STC 66/2014, de 5 de mayo).

Es posible establecer diferencias de trato si existe una justificación objetiva, razonable y proporcionada (STC 39/2003, de 27 de febrero).

Cabe la regulación de diferencias en la negociación colectiva, siempre que no sean discriminatorias (STC 200/2001, de 4 de octubre y STC 112/2017, de 16 de octubre).

Diferencias salariales por fecha de ingreso (SJTUE 14 de febrero de 2019, C-154/18; STS 20 de febrero de 2008 y STS 29 de octubre de 2019).

Diferencias en materia de complemento de antigüedad (STS 22 de octubre de 2019).

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Hay que garantizar la no discriminación "con fórmulas tuitivas y flexibles" (STC 108/2019, de 30 de septiembre).

Sobre los supuestos de maternidad y riesgo durante el embarazo (STC 2/2017, de 16 de enero y STS 10 de enero de 2017)

Sobre la lactancia natural (STJUE 19 de septiembre de 2018(C-41/17)

Discriminación indirecta

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Para apreciar esta situación es relevante la prueba estadística como reveladora de indicios de discriminación que la empresa tiene que contrarrestar (STC 110/2015, de 28 de mayo; STS 14 de mayo de 2014 y STS 24 de enero de 2017)

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es causa de despido disciplinario (art. 54.2.g ET)

Infracción muy grave (art. 8.13 y 13 bis LISOS)

Conducta penal: artículos 173, 184 y 185 CP.

Responsabilidad empresarial en caso de acoso a varias empleadas (STS (penal) 28 de noviembre de 2014).

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por razón de sexo

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.

Disminución de la retribución variable durante el descanso por maternidad (STS 27 de mayo de 2015)

Trabajadora en maternidad que no fue informada de la posibilidad de solicitar una mejora de sus condiciones laborales (STC 2/2017, de 16 de enero).

Trabajadora en incapacidad temporal que ve disminuidas sus retribuciones cuando se reincorpora, ya que los incentivos no se perciben hasta que transcurran los correspondientes períodos (STS 10 de enero de 2017).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Esta lesión se produce, aunque no exista "intencionalidad lesiva" (STC 108/2019, de 30 de septiembre).

No discriminación en las relaciones laborales

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Inversión de la carga de la prueba (art. 13 LO 3/2007, de 22 de marzo; artículos 96.1 y 181.2 LRJS).



Mecanismos para gestionar la igualdad en las empresas



2. Conciliación de la vida personal y familiar



3. Planes de igualdad



4. Sistemas de igualdad retributiva



5. Valoración de puestos de trabajo

2.

Conciliación de la vida personal y familiar

Las medidas de conciliación de la vida personal y familiar son diversas, están reguladas en diferentes normas y la jurisprudencia ha ido interpretando estas regulaciones y configurando su régimen jurídico.

Sin perjuicio que son múltiples las materias que se incluyen dentro del concepto de conciliación, las principales cuestiones se refieren al tiempo de trabajo, a la suspensión/excedencia del contrato, así como a las prestaciones de la Seguridad Social que se otorgan de manera paralela al disfrute de los derechos por parte de los trabajadores.

2.1. Flexibilidad en la jornada de trabajo

2.1.1. Reducción de la jornada

Cuidado del lactante en supuestos de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento (art. 37.4 ET)

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. Esta duración se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho puede sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa. STS 19 de abril de 2018 (acumulación de la lactancia).

Esta reducción constituye un derecho individual, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de

disfrute puede extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

Nacimiento prematuro (art. 37.5 ET)

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Cuidado directo de menor o familiar (art. 37.6 ET)

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Sobre cuidado de menor con enfermedad grave (STS 7 de mayo de 2020)

Estas reducciones constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el

empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Reglas generales (art. 37.7 ET)

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, debe preavisar al empresario con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute deben ser resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 LRJS.

Consideración de despido nulo (artículos 53.4.b y 55.5.b ET)

Sobre el salario a tener en cuenta caso de indemnización (DA 19 ET) STJUE 8 de mayo de 2019, C-486/18.

Procedimiento (art. 139 LRJS).

2.1.2. Adaptación y distribución de la jornada (art. 34.8 ET)

Los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Estas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos, los trabajadores tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos cumplan 12 años.

La empresa, en ausencia de regulación por negociación colectiva, ante la solicitud de adaptación de jornada, debe abrir un proceso de negociación durante un periodo máximo de 30 días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, debe comunicar la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación del trabajador o bien manifestar la negativa a su ejercicio. En este último caso, deben indicarse las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

El trabajador tiene derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Las discrepancias surgidas serán resueltas según lo establecido en el art. 139 LRJS.

2.1.3. Programa Mecuida (art. 6 RD-ley 8/2020, de 17 de marzo)

Los trabajadores que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tienen derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de esta, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

Se entiende que concurren estas circunstancias:

- Cuando sea necesaria la presencia del trabajador para la atención de alguna de las personas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del Covid-19.
- Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades relacionadas con el Covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el Covid-19.

Este derecho puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración permita que pueda dispensar la atención y cuidado. Puede

consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que fuera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas.

Este derecho es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde al trabajador, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Los trabajadores tienen derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo, cuando concurren circunstancias excepcionales, con la reducción proporcional de su salario, que debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y puede alcanzar el 100 % si resultara necesario, en cuyo caso, debe estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

2.2. Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo sea necesario hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días (art. 373.b ET).
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas

sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo (art. 373. f ET).

2.3. Suspensión del contrato

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

2.3.1. Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspende el contrato de trabajo (art. 48.4 ET):

- de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
- del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión puede computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, puede distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, puede disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo.

El trabajador debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2.3.2. Adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 6 semanas deben disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento (art. 48.5 ET).

Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la

adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas se puede ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

El trabajador debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores (art. 48.6 ET).

2.3.3. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 45.1.e y 48.7 ET).

Sobre evaluación específica del riesgo: STS 3 de mayo de 2011, STS 24 de junio de 2013 y STS 10 de diciembre de 2018.

Sobre la situación de la lactancia: STS 24 de abril de 2012, STS 26 de junio de 2018 y STS 14 de abril de 2019.

2.4. Excedencia por cuidados de hijos o de familiares

Tienen derecho a un período de excedencia los trabajadores (art. 46.3 ET):

- para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, por un período de duración no superior a 3 años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

La excedencia, cuyo periodo de duración puede disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia es computable a efectos de antigüedad y el trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación debe ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

2.5. Prestaciones de la Seguridad Social

A partir de 2021, las antiguas prestaciones de maternidad, paternidad, entre otras, se han transformado en las actuales prestaciones que despliegan una serie de derechos para los beneficiarios, sin perjuicio de su posible mejora por parte de los convenios colectivos.

2.5.1. Nacimiento y cuidado de menor

Regulación: artículos 177 a 180 LGSS. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

Las personas que disfruten de los descansos relacionados con el nacimiento y cuidado del menor, siempre que se acrediten unos determinados períodos mínimos de cotización según su edad tienen derecho a esta prestación, que es individual e intransferible.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora (equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes).

Este derecho puede ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

2.5.2. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Regulación: artículos 183 a 185 LGSS.

La reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen

los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, se considera situación protegida por esta prestación.

La acreditación del ejercicio se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando el menor cumpla 12 meses de edad.

2.5.3. Riesgo durante el embarazo

Regulación: artículos 186 y 187 LGSS.

El periodo de suspensión del contrato en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados se considera situación protegida por esta prestación.

La prestación tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales, se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente (equivalente

a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales).

La gestión y el pago de la prestación corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

2.5.4. Riesgo durante la lactancia natural

Regulación: artículos 188 y 189 LGSS.

El período de suspensión del contrato en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se considera situación protegida de esta prestación.

La prestación económica se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.

2.5.5. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Regulación: artículos 190 a 192 LGSS. Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

La reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50 % que lleven a cabo los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, se considera situación protegida para esta prestación.

La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, se realizará mediante

informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora

establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor sujeto a acogimiento o a guarda con fines de adopción del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.



3.

Planes de igualdad

3.1. Regulación

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Los planes vigentes a 14 de octubre de 2020 deben adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de 14 de enero de 2021, previo proceso negociador.

3.2. Definición

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.

3.3. Obligación de todas las empresas

Ámbito

- Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- Evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Elaborar y aplicar un plan de igualdad (en su caso).
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.
- Establecer otras medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Intervención de la RLT

Los representantes de los trabajadores deben contribuir a prevenir estas conductas mediante la sensibilización de los trabajadores y la información

a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Obligatoriedad, según el número de trabajadores

Están obligadas a tener plan de igualdad

- Las empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores.
- Las empresas de 50 a 100 trabajadores (antes del 8 de marzo de 2022).
- Cuando así se establezca en el convenio colectivo aplicable.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan, en cuyo caso, se debe realizar previa negociación o consulta con la RLT.

Además, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta con la RLT.

Esta obligación se refiere a cada empresa y a su totalidad, sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes de igualdad respecto a determinados centros de trabajo.

3.4. Grupo de empresas

Las empresas que componen un grupo pueden elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, que puede ser negociado, por parte de la representación de los trabajadores, por alguno de los siguientes colectivos:

- Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los planes que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

- Sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 % de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el plan.

Esta posibilidad no afecta a la obligación de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

Contenido mínimo

- Actividad de cada una de las empresas que lo componen.
- Convenios colectivos que les resultan de aplicación
- Información de los diagnósticos de situación de cada una de estas.
- Justificación de la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

3.5. Ámbito subjetivo

Se debe tener en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluyendo:

- Trabajadores fijos discontinuos.
- Trabajadores con contratos de duración determinada.
- Trabajadores con contratos de puesta a disposición.

A los efectos del número de trabajadores, cada trabajador con contrato a tiempo parcial debe computarse, con independencia del número de horas de trabajo, como uno más.

Además, deben sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Este cómputo debe realizarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento

en que esto se produzca, nace la obligación de negociar.

Esta obligación se mantiene aun cuando el número de trabajadores se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

3.6. Diagnóstico de situación

3.6.1. Concepto

Resultado del proceso de toma y recogida de datos, siendo la primera fase de la elaboración del plan de igualdad.

3.6.2. Finalidad

- 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 para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 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.

3.6.3. Contenido

Cuestiones generales

Debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional.

Todos los datos e indicadores deben estar desagregados por sexo.

Debe contener información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de la empresa atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada, con el siguiente contenido mínimo:

- Sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma

- Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.
- Distribución por sexo de la RLT en relación con la plantilla.
- Información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

Debe incluir referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

Debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

Forma parte del diagnóstico, tanto el resultado de la auditoría retributiva, por lo que es necesario haberla realizado previamente, como el contenido del registro retributivo.

Un resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas debe incluirse en un informe que ha de formar parte del plan de igualdad.

Proceso de selección y contratación

Se deben analizar los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares que influye en el importe de la retención del IRPF.

Hay que incluir los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Han de determinarse los criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

Si tiene que estudiar el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Finalmente, hay que establecer el perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad.

Formación

Es necesario determinar el número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Promoción profesional

Se deben analizar las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

Igualmente, hay que determinar la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad del trabajador, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.

Clasificación profesional

Es necesario determinar la 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.

Hay que incluir la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

Retribuciones y auditorías retributivas

Se deben incluir los datos relativos al salario base, complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen, 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.

Además, hay que introducir el análisis de los datos retributivos con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

Finalmente, hay que adjuntar el análisis de los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Condiciones de trabajo

Hay que incluir la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores puestos a disposición en la empresa usuaria, que afecte a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- 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.

- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- Régimen de movilidad funcional y geográfica.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo producidas en los últimos 3 años.
- Identificación del número y condiciones de trabajo de los trabajadores puestos a disposición.
- Inaplicaciones de convenio.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este apartado se tienen que incluir las siguientes materias:

- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a los trabajadores con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).
- Medidas sobre seguridad, salud laboral y equipamientos.

Infrarrepresentación femenina

En este apartado se debe analizar la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores. Concretamente:

- Participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los 4 años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- Correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de los trabajadores.
- Presencia de mujeres y hombres en la RLT y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.
- Número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, departamento o área.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se deben describir los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección, actuación y mecanismos para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, contra del

acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de estos.

Igualmente se han de determinar las medidas sobre violencia de género.

3.6.4. Procedimiento

La elaboración del diagnóstico debe realizarse en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad.

La dirección de la empresa debe facilitar todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico, así como 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.

3.7. Procedimiento de negociación

3.7.1. Plazo para la negociación

Las empresas deben iniciar el procedimiento de negociación mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado los umbrales.

Las empresas que queden obligadas por convenio colectivo deben iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los 3 meses posteriores a su publicación.

Cuando la obligación fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, el plazo para iniciar el procedimiento será el fijado en dicho acuerdo.

Las empresas deben tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

3.7.2. Representatividad

La negociación debe realizarse con la RLT y en la comisión negociadora deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de los

trabajadores, cuya composición será proporcional a su representatividad.

Es nulo el plan de igualdad elaborado unilateralmente por la empresa (STS 13 de septiembre de 2018), aunque hubiera intentado negociar con la RLT sin que ello fuera posible (STS 9 de mayo de 2017).

La representación de los trabajadores puede estar compuesta:

- Comité de empresa
- Delegados de personal
- Secciones sindicales si las hubiere, teniendo en cuenta que corresponderá a éstas cuando así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

El comité intercentros puede negociar el plan si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

En las empresas donde no exista representación de los trabajadores se creará una comisión negociadora integrada, en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados, por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.

Si existen centros de trabajo con representación legal y centros sin ella, la parte social de la comisión estará integrada, por un lado, por los representantes legales de los centros que cuentan con esta representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida en representación de los centros que no cuenten con la representación legal. Por tanto, no es válida la delegación, cuando en un centro no existe RLT, en representantes de otros centros. La comisión negociadora contará con un máximo de 13 miembros por cada parte.

Esta comisión se considera válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

No se establece ningún requisito formal para la constitución, por lo que la empresa debe enviar la comunicación de convocatoria a todos los sindicatos con legitimación. De esta comunicación debe quedar constancia.

La comisión puede contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Debe promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

3.7.3. Procedimiento

Constituida la comisión negociadora, sus miembros tienen derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria, estando la empresa obligada a facilitarla.

Los miembros de la comisión tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Los negociadores, así como los expertos, deben observar 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 puede ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Durante el proceso de negociación, debe levantarse acta de cada una de las reuniones, que deben ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El acuerdo requiere la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora puede 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 debe plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad.

3.7.4. Competencias de la comisión

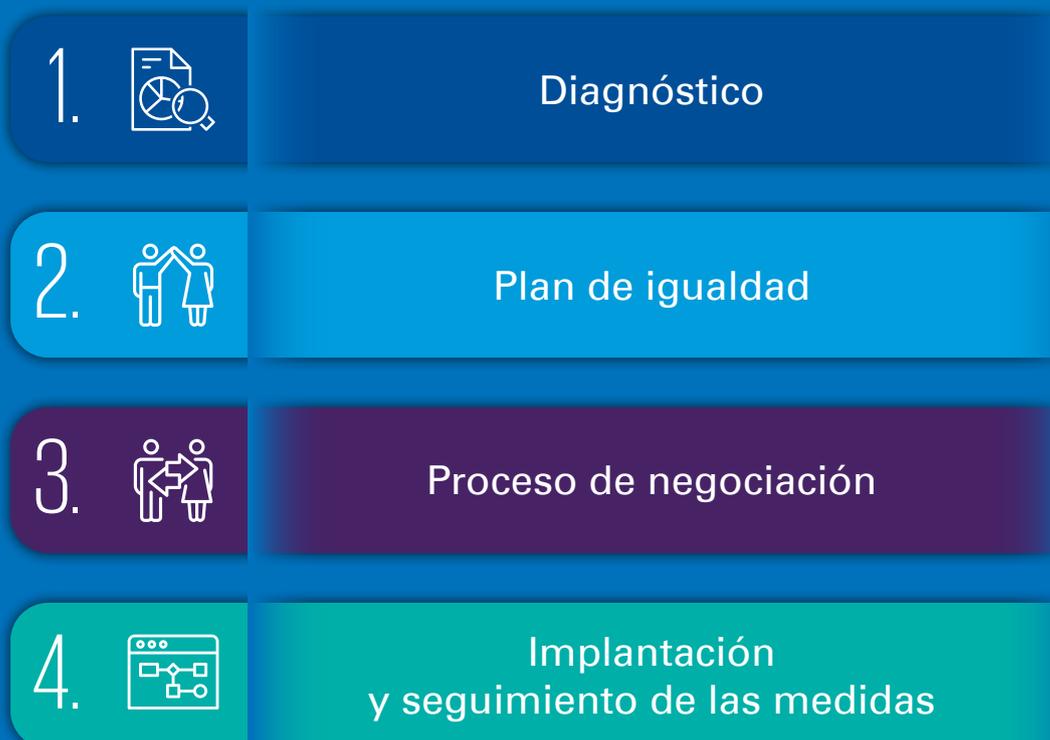
- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integran el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas

u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- 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.
- 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 ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión negociadora puede dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

Esquema de la Metodología del trabajo interno



3.8. Contenido

3.8.1. Contenido mínimo

Determinación de las partes que los conciertan.

Datos de la empresa

- Identificación de la empresa: titularidad, ámbito geográfico y funcional: empresa o grupo de empresas
- Distribución de la plantilla:
 - Por tipo de contrato
 - Por puestos de trabajo
- Convenios de aplicación

Datos del plan de igualdad

- Voluntario u obligatorio
- Pactado con la RLT
- ¿Es el primer plan?
- Vigencia
- Procedimiento de revisión

Datos de la comisión negociadora

- Fecha de constitución
- Fecha de firma
- ¿Quién ha negociado en representación de los trabajadores?
- Composición de la representación de los trabajadores
- Composición de la representación empresarial
- Miembros de la composición de la representación de los trabajadores que no han firmado el plan
- ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad las personas que integran la comisión negociadora?
- ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad?
- La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado?
- ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?
- Ámbito personal, territorial y temporal

- Informe/resumen del diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas.
- ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo?
- Para realizar el diagnóstico en materia salarial, ¿la comisión negociadora ha contado con la auditoría salarial de la empresa y/o el registro salarial?
- ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación?
- Relación de las materias que han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad. (es necesario asegurar la coherencia entre los objetivos propuestos, las medidas propuestas y las herramientas de medición de cumplimiento).
Es necesario asegurar la coherencia entre los objetivos propuestos, las medidas propuestas y las herramientas de medición de cumplimiento.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Las medidas propuestas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento; además se deben incorporar criterios para evaluar su cumplimiento.
En esta descripción detallada de las medidas se debe determinar el nombre de la medida, el área de intervención, las actividades de las que consta, la persona responsable, el calendario de implantación y los indicadores de seguimiento.

Medidas de selección y contratación

- ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?
- ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

- En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?
- ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

Clasificación profesional

- ¿Se establece como objetivo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?
- ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres?
- ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?
- ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

Valoración de puestos de trabajo

- ¿Cuenta la organización con un sistema de valoración de puestos que tenga criterios de valoración cuantitativos?
- ¿Existe un órgano de gobierno dentro de la compañía responsable de gestionar el sistema de valoración de puestos?

Formación

- ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?
- ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?
- ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?
- ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

- ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?
- ¿Se prevé la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de los trabajadores con reducción de jornada?

Promoción profesional

- ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?
- ¿Está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?
- ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?
- ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y/o dirección?

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad?
- ¿Se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación con el trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?
- ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?
- ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?
- ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?
- ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?
- ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

Retribuciones

- ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?
- ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

- ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?
- ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?
- ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?
- ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?
- ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?
- ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente?

Comunicación, información y sensibilización

- ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?
- ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el plan de igualdad?
- ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad?

Códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones de formación

- ¿Qué tipos de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación se han establecido?

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión

- 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 del plan de igualdad.
- Se han de determinar indicadores con la finalidad de poder verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos, así como de la correcta aplicación de las medidas implantadas.
- Estos indicadores han de poder aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el desarrollo y aplicación del plan y han de afectar a las medidas, al proceso, a los resultados y a su impacto.
- ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?
- ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?
- ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?
- ¿Se establecen específicamente las personas/ puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?
- ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?
- ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?
- ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?
- ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación, vigilancia y revisión periódica de los planes de igualdad.
- 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.

3.8.2. Contenido opcional

Además, se pueden incluir medidas como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, se deben incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva.

3.8.3. Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Este procedimiento forma parte de la negociación del plan de igualdad.

Principios

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Contenido mínimo

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Cuestiones a tener en cuenta

- ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo?
- Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo
- ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?
- ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados?
- ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso?

3.9. Vigencia y revisión del plan

La vigencia se determina por las partes negociadoras no pudiendo ser superior a 4 años.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse, y que deben ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, deben revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.
- Supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- 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.
- 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.

Cuando por circunstancias motivadas resulte necesario, la revisión debe implicar la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad debe realizarse de forma periódica conforme se acuerde. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

3.10. Registro de planes de igualdad

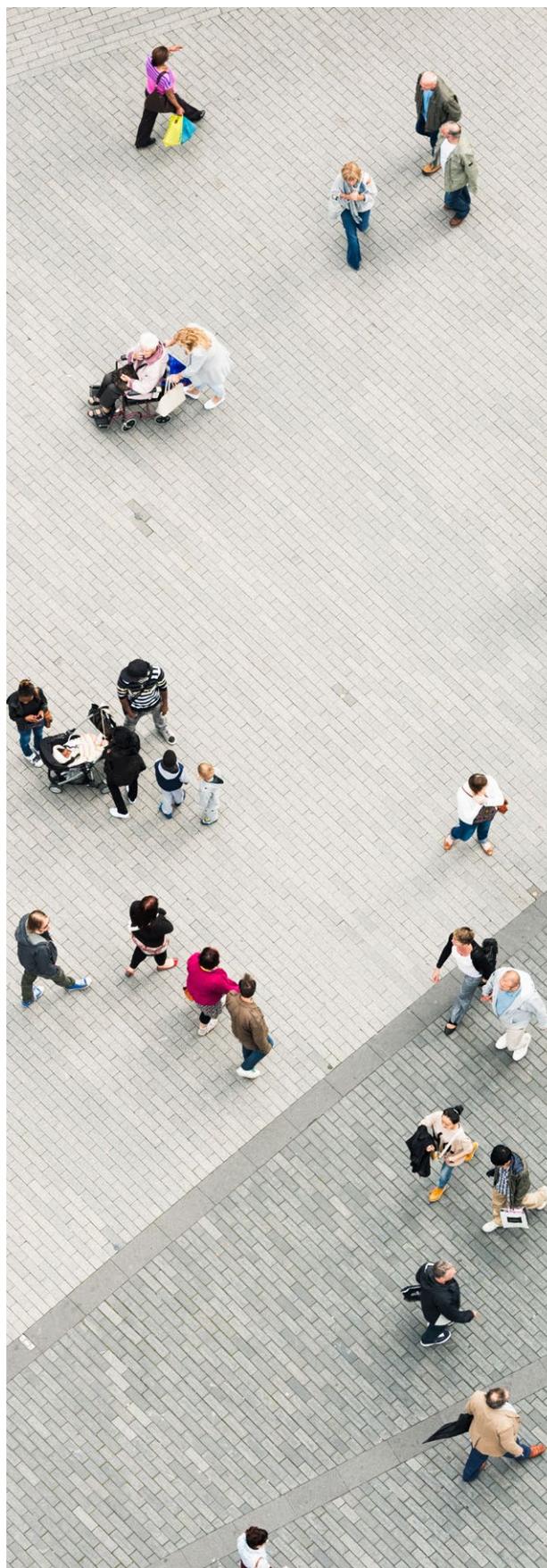
Los planes de igualdad deben ser objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo.

Si, presentado al plan a registro, se observa alguna deficiencia, el órgano competente debe emitir un requerimiento para que el solicitante subsane en el plazo de 10 días y, en caso contrario, se le tiene por desistido en el trámite con el correspondiente archivo de las actuaciones.

La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

La solicitud de inscripción debe ir acompañada de la hoja estadística.

Además, pueden ser objeto de depósito las medidas, acordadas o no, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.



4.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

4.1. Regulación

Estatuto de los Trabajadores (art. 28 ET)

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

4.2. Objetivo

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 y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Se aplica en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

4.3. Principio de transparencia retributiva

Definición

Principio que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de los trabajadores y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Este principio debe ser integrado y aplicado por las empresas y los convenios colectivos.

Objeto

Identificar discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Medios

Se aplica a través de los siguientes instrumentos:

- Registros retributivos.
- Auditoría retributiva.

- Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- Derecho de información de los trabajadores.

4.4. Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Un trabajo tiene igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas 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.

- 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.
- Condiciones educativas: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación del trabajador, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, pueden ser relevantes, entre otros factores, con carácter no exhaustivo, 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, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

- 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.

Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que los trabajadores a tiempo completo. Cualquier reducción proporcional debe garantizar que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

4.5. Transparencia en la negociación colectiva

Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deben:

- Asegurarse 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.
- 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.

4.6. Registro retributivo

4.6.1. Definición

Herramienta, no nominativa, donde se recoge toda la información salarial de una empresa de manera detallada y segregada por sexos.

4.6.2. Ámbito subjetivo

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

El período temporal de referencia es el del año natural, pero debe ser actualizado cuando se produzcan alteraciones sustanciales de los datos retributivos.

4.6.3. Finalidad

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, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

4.6.4. Contenido

- Valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- 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.

Esta información debe estar desagregada por sexos 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, sin que quepa ningún tipo de agrupación.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, se debe incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Esta justificación no sirve para descartar la existencia de indicios de discriminación.

4.6.5. Media aritmética y mediana

La media aritmética es el cociente entre la suma de los valores obtenidos y el número total de elementos observados, es decir, la suma (\sum) de todos los valores (x) dividida por el número de valores del conjunto (N)

$$\text{Media aritmética} = \frac{\sum x}{N}$$

Cuando el valor de las medias retributivas de mujeres y hombres es muy parecido indica poca diferencia en los grupos comparados y, por tanto, la brecha salarial resultante será inexistente o muy baja.

Para realizar este análisis es necesario hacer un doble cálculo:

- Retribución total anual
- Retribución total anual por hora

La retribución total anual es la retribución total del año de referencia y se utiliza para realizar la comparación salarial por categoría, grupo profesional o lugar de trabajo.

Se calcula como el margen por el que el salario de las mujeres es inferior del de los hombres por medio de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Media de la retribución total anual hombres} - \text{media retribución total anual mujeres}}{\text{Media de la retribución total anual hombres}} \times 100$$

La retribución total anual por hora es necesaria para estudiar las retribuciones de las personas con diferentes jornadas y se estima como la ganancia anual, dividida entre las horas reales trabajadas en el año de referencia.

La brecha salarial de género a partir de la retribución total anual / hora, se refiere a la diferencia salarial por hora entre mujeres y hombres y se calcula como el margen por el que el salario / hora de las mujeres está por debajo del de los hombres. La diferencia es que los cálculos de retribuciones medias son por hora trabajada.

Se calcula con la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Media retribución total anual / hora hombres} - \text{media retribución total anual / hora mujeres})}{\text{Media retribución total anual / hora hombres}} \times 100$$

Normalmente, la brecha salarial entre hombres y mujeres por hora es inferior a total anual. Esto se debe a que las mujeres suelen presentar mayores tasas de parcialidad, temporalidad y reducciones de jornada, fruto de la asunción de las responsabilidades de tareas domésticas y de cuidado, entre otros.

En ambos casos el resultado, expresado en porcentaje, se interpreta de la siguiente manera:

Si la brecha es > 0%	Las mujeres cobran X% menos que los hombres
Si la brecha es = 0%	Mujeres y hombres cobran igual
Si la brecha es < 0%	Las mujeres cobran X% más que los hombres

La media aritmética de la retribución total anual y por hora, es una buena medida, pero no siempre refleja las diferencias entre hombres y mujeres. Ofrece un valor general, pero no tiene en cuenta el impacto que un pequeño grupo de personas con alta remuneración puede tener en el cálculo, ya que su valor puede estar influenciado por la segregación vertical o pequeños grupos de personas con alta remuneración.

De esta manera, para poder analizar la influencia de grupos de personas que se sitúan en los extremos

es importante estudiar la brecha salarial resultante en base a la mediana.

La mediana es el valor situado en el centro de un conjunto de datos observados, ordenados de menor a mayor, por lo que tiene el mismo número de valores tanto por encima como por debajo. En caso de que el número de valores sea par, se toma como mediana la media aritmética de los valores centrales.

La mediana compara el valor central de la distribución salarial de las mujeres con el valor central de la distribución salarial de los hombres, por lo que no le afectan los valores extremos.

Al haber, en general, más hombres que mujeres entre la población con mayor retribución, la mediana aporta información sobre las diferencias retributivas entre mujeres y hombres sin que el análisis se vea afectado por valores extremos, como la ganancia de un número pequeño de personas con altos ingresos.

Para conocer la brecha salarial en base a la mediana, se calcula con la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Mediana retribución total anual hombres} - \text{mediana retribución total anual mujeres})}{\text{Mediana retribución total anual hombres}} \times 100$$

En el caso de retribuciones totales anuales / hora, la fórmula será la siguiente:

$$\frac{(\text{Mediana retribución total anual / hora hombres} - \text{mediana retribución total anual / hora mujeres})}{\text{Mediana retribución total anual / hora hombres}} \times 100$$

En ambos casos el resultado, expresado en porcentaje, se interpreta, como en el caso de la media, de la siguiente manera:

Si la brecha es **> 0%** Las mujeres cobran **X%** menos que los hombres

Si la brecha es = **0%** Mujeres y hombres cobran igual

Si la brecha es **< 0%** Las mujeres cobran **X%** más que los hombres

Por todas estas razones, no sólo interesa conocer las retribuciones de la mayoría de las mujeres y hombres y si la diferencia es sustancial (media), sino también como los valores atípicos afectan la distribución global de las retribuciones de mujeres y hombres (mediana).

De esta manera, utilizando estas cuatro combinaciones:

- Media de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres y cálculo de la brecha.
- Media de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres por hora trabajada y cálculo de la brecha.
- Mediana de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres y cálculo de la brecha.
- Mediana de retribuciones totales anuales de mujeres y hombres por hora trabajada y cálculo de la brecha.

se dispondrá de una identificación de la brecha salarial en la organización.

A continuación, se ofrecen orientaciones para facilitar la interpretación de una lectura combinada entre media y mediana:

La brecha según la media y mediana tienen el mismo valor o valores muy similares	En este caso no existen grupos de mujeres o de hombres cuya remuneración esté fuera del rango (dispersión de las retribuciones en la organización).
La brecha según la media es mayor que la calculada en base a la mediana	El conjunto de datos está influenciado por un grupo de hombres en la banda alta de la retribución.
La brecha según la media es menor que la calculada en base a la mediana	El conjunto de datos está influenciado por un grupo de mujeres que están en la banda baja de la retribución.

4.6.6. Modelo de registro retributivo

Conforme a lo dispuesto en el art. 5.5 RD 902/2020, de 13 de octubre, el documento en el que conste el registro puede tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

En el marco del diálogo social, Gobierno, CEOE, CEPYME y los sindicatos más representativos han elaborado una herramienta informática para facilitar el registro de salarios y, en su caso, detectar posibles desigualdades retributivas entre hombres y mujeres por realizar trabajos de igual valor.

La herramienta incorpora dos tipos de información:

- Importes efectivos: Información acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por los trabajadores, para cada una de sus situaciones contractuales. Sus promedios y medianas deben estar desglosados por sexo, por categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa.
- Importes equiparados: la herramienta de registro incluye la denominada “equiparación” de las retribuciones para proporcionar un dato adicional de comparabilidad, ofreciendo importes equiparables. Cuando la diferencia de las retribuciones sea superior al 25 %, la empresa debe identificar las causas, determinar si está justificada o no y, en su caso, corregir la desigualdad.

Se indican a continuación enlaces a la guía de uso y la propia herramienta de registro retributivo:

- [Guía_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo](#)
- [Herramienta registro Retributivo](#)

Para poder calcular la información necesaria relativa al registro retributivo, además de la razón social y NIF de la empresa, así como el período de referencia, es necesario conocer los siguientes datos de cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta las posibles situaciones contractuales diferentes, así como la necesidad de normalizar las retribuciones cuya cuantía es proporcional al porcentaje de jornada y anualizar las cuantías proporcionales a los días trabajados, que han de ser

introducidos en una tabla de datos para que puedan ser organizados:

<input type="checkbox"/>	Número de identificación
<input type="checkbox"/>	Sexo
<input type="checkbox"/>	Fecha de nacimiento
<input type="checkbox"/>	Nivel de estudios
<input type="checkbox"/>	Situación familiar
<input type="checkbox"/>	Número de hijos
<input type="checkbox"/>	Fecha de contratación
<input type="checkbox"/>	Fecha de antigüedad
<input type="checkbox"/>	Tipo de contrato
<input type="checkbox"/>	Tipo de jornada
<input type="checkbox"/>	Horas de trabajo anuales reales
<input type="checkbox"/>	Categoría profesional, grupo profesional o nivel retributivo
<input type="checkbox"/>	Convenio aplicable
<input type="checkbox"/>	Lugar de trabajo
<input type="checkbox"/>	Salario base anual
<input type="checkbox"/>	Complementos salariales (todos los que haya)
<input type="checkbox"/>	Salarios variables
<input type="checkbox"/>	Percepciones extrasalariales (todas las que haya)
<input type="checkbox"/>	Horas extraordinarias
<input type="checkbox"/>	Horas complementarias

Realizados los cálculos correspondientes, es preciso que los resultados de este análisis puedan expresar los siguientes resultados:

<input type="checkbox"/>	Composición de la plantilla por sexos
<input type="checkbox"/>	Composición de la plantilla por edad
<input type="checkbox"/>	Composición de la plantilla por antigüedad
<input type="checkbox"/>	Composición de la plantilla por tipos de contrato
<input type="checkbox"/>	Composición de la plantilla por tipos de jornada
<input type="checkbox"/>	Composición de la plantilla por departamento o área funcional
<input type="checkbox"/>	Composición de la plantilla por categoría/ grupo profesional o nivel retributivo
<input type="checkbox"/>	Composición de la plantilla por lugar de trabajo

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Retribución total anual |
| <input type="checkbox"/> Retribución total anual por categoría/grupo profesional o nivel retributivo |
| <input type="checkbox"/> Retribución total anual por lugar de trabajo |
| <input type="checkbox"/> Salario base anual por categoría/grupo profesional o nivel retributivo |
| <input type="checkbox"/> Salario base anual por lugar de trabajo |

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Resultados para los temas de composición de la plantilla |
|---|

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Número de personas segregadas por sexo en cada aspecto |
| <input type="checkbox"/> Porcentaje de personas segregadas por sexo en cada aspecto |
| <input type="checkbox"/> Porcentaje de personas sobre el colectivo de mujeres segregadas por aspecto |
| <input type="checkbox"/> Porcentaje de personas sobre el colectivo de hombres segregados por aspecto |

En los aspectos económicos

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Media de la retribución específica segregada por sexo |
| <input type="checkbox"/> Mediana de la retribución específica segregada por sexo |
| <input type="checkbox"/> Media de la retribución específica segregada por sexo y aspecto |
| <input type="checkbox"/> Mediana de la retribución específica segregada por sexo y aspecto |

4.6.7. Procedimiento

La RLT debe ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, debe ser consultada cuando el registro sea modificado.

4.6.8. Acceso a la información

El registro ha de estar a disposición de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como de la RLT.

En las empresas que cuenten con RLT el acceso al registro se debe facilitar a los trabajadores a través de esta representación, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

Cuando no exista RLT, la información que debe facilitarse a los trabajadores se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.

4.6.9. Especialidad

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- El registro debe reflejar 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, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.
- El registro debe incluir la justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25 %.

4.7. Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva que tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

4.7.1. Finalidad

- 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 en materia de retribución.

- 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.

4.7.2. Contenido

1. Diagnóstico de la situación retributiva en la empresa

El diagnóstico ha de tener obligatoriamente los siguientes dos apartados:

- Valoración de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en relación con el sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración 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 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 las modalidades de los contratos de trabajo.

Serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

- Análisis de la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que los trabajadores 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.

2. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

El plan ha de estar obligatoriamente compuesto por los siguientes apartados

<input type="checkbox"/> Objetivos propuestos
<input type="checkbox"/> Actuaciones concretas a desarrollar
<input type="checkbox"/> Cronograma de las diversas actividades y fases
<input type="checkbox"/> Persona o personas responsables de su implantación y seguimiento
<input type="checkbox"/> Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos



5.

Valoración de puestos de trabajo

5.1 Cuestiones generales

Las empresas deben adaptar o diseñar sus sistemas de clasificación y/o valoración profesional, para dar respuesta a las nuevas exigencias legales derivadas de la igualdad en las relaciones laborales.

Concretamente, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, recoge que, en un plazo de 6 meses desde su entrada en vigor, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

El objetivo de esta medida es contribuir en la mejora de los procesos de gestión de personas para aquellas empresas que no contaban con este tipo de sistemas, por el impacto en las distintas políticas y procesos de gestión de recursos humanos.

La elaboración de un plan de Igualdad, la elaboración del registro retributivo o la propia auditoría retributiva sobre la situación de hombres y mujeres, requieren contar con un sistema de valoración de puestos que objetive el concepto de trabajo de igual valor.

Adicionalmente, los aspectos relacionados con la valoración de puestos se han incorporado en las mesas de negociación colectiva, siendo responsables de asegurar 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.

5.2. Beneficios de un sistema de valoración de puestos

Contar con un sistema de valoración de puestos, además de contribuir a reforzar en las empresas el concepto de trabajo de igual valor, tal y como establece la normativa en materia de igualdad, permite otra serie de beneficios como:

- Obtener información de diagnóstico y diseño organizativo.
- Aclarar funciones y responsabilidades de cada puesto.
- Reforzar el mensaje sobre qué factores son críticos para la organización.

- Facilitar la gestión de la equidad interna entre puestos y ayudar a establecer comparativas con el mercado externo.
- Proporcionar un marco para la toma de decisiones sobre gestión de recursos humanos (carreras profesionales, criterios desempeño, competencias, necesidades de formación).
- Constituir una herramienta que aporta flexibilidad y movilidad organizativa.
- Contribuir a objetivar otras políticas de gestión de personas clave para la igualdad como son la gestión del desempeño, la promoción, la sucesión, etc.

5.3. Claves en la elaboración de un sistema de valoración de puestos

En el momento de llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo hay que tener en cuenta fundamentalmente las siguientes 3 cuestiones.

1) Realizar un inventario de puestos y elaborar las descripciones de puestos

La descripción del puesto es la información escrita sobre la naturaleza y el nivel del trabajo, así como sobre los conocimientos, destrezas y habilidades requeridas para desempeñarlo de manera competente. Constituye la base sobre la cual aplicar el sistema de valoración de puestos y un paso previo imprescindible para realizar una valoración de puestos con rigor.

En este proceso, es necesario contar con una visión actual de la organización y de los puestos que existen, para lo cual se debe realizar un inventario de puestos, identificando puestos tipo (puestos comunes a distintas áreas de la organización, por ejemplo, un administrativo) y puestos específicos (propios de una unidad organizativa concreta).

Este inventario de puestos debe responder a la realidad organizativa actual y actualizarse a medida que las necesidades organizativas cambien.

Posteriormente, se tiene que elaborar la descripción de cada uno de los puestos recogidos en el inventario. El formato para realizar esta descripción será el mismo para todos los puestos de la organización.

En todo caso, algunas recomendaciones sobre la descripción de puestos son:

- Decidir la metodología a utilizar para obtener información sobre los puestos. Las más habituales son los cuestionarios y/o entrevistas a los ocupantes y/o a sus responsables.
- Recabar información y contrastar con los ocupantes del puesto y con el responsable el contenido del puesto, con el objetivo de describir de forma clara las funciones y responsabilidades, agrupando las distintas tareas que se realizan en un número limitado.
- Identificar el título del puesto, que debe ser un nombre sencillo que refleje la naturaleza y el nivel del trabajo.
- Incluir la ubicación organizativa del puesto y relaciones de reporte (nombre del puesto al que reporta).
- Definir la misión del puesto, así como las principales funciones y responsabilidades actuales (poner foco en las actividades principales y más distintivas).
- Concretar aspectos relevantes como son: formación/titulación específica, conocimientos técnicos, competencias necesarias.
- Identificar magnitudes relevantes que reflejen el impacto y la complejidad del puesto.

2) Diseñar o elegir el sistema de valoración de puestos más adecuado

Un sistema de valoración persigue garantizar, que todos los puestos de la organización están clasificados de forma objetiva y libre de sesgos de género, determinando el valor relativo del puesto, con independencia de la persona que lo ocupa.

El primer paso debe ser seleccionar, en función de las características cada organización (dimensión, sector, actividad, etc.), el sistema de valoración más adecuado.

Cada organización deberá definir qué tipo de sistema de valoración de puestos le conviene, en función de:

- La estrategia de gestión de personas y la cultura organizativa
- Requerimientos sencillez, facilidad de comprensión e implantación

- Requerimientos de versatilidad y adaptación a cambios futuros en la estrategia y en la organización
- Grado de ajuste a las características propias del negocio y del sector de actividad
- Recursos disponibles (económicos y de profesionales de recursos humanos que deberán mantener el sistema a futuro) para aplicar y mantener actualizada la valoración de puestos

En general, los sistemas de valoración de puestos se pueden clasificar desde dos puntos de vista:

A) Puesto de trabajo analizado

- Sistemas de valoración de puestos a medida, ya sea cualitativos, cuantitativos o mixtos, que permiten ajustarse a las necesidades propias de cada organización, evitar la dependencia de un proveedor externo y maximizar la autosuficiencia en el mantenimiento posterior del sistema.
- Sistemas de valoración de puestos estándar de mercado, habitualmente cuantitativos, que, aunque no permiten ajustarse a las necesidades particulares de cada organización, posibilitan la comparativa entre distintas empresas, independientemente de su dimensión o sector de actividad.

B) Metodología

- Sistemas cualitativos. Se fundamentan en la clasificación de los puestos atendiendo a una descripción genérica de niveles organizativos. Los puestos se clasifican en los niveles organizativos en función de las características del puesto y su encaje en la descripción cualitativa del nivel. Este sistema puede ser objetivable, estableciendo criterios, pero es de difícil aplicación en compañías medianas y grandes.
- Sistemas cuantitativos. Se suelen denominar sistemas de puntos y factores y pueden ser:
 - A medida, donde la valoración de los puestos se realiza evaluando su posición en una escala cuantitativa de factores diseñados específicamente para la organización
 - Estándar de mercado, se analiza un conjunto de factores estándar (con marca registrada) no pudiendo ser adaptados a cada organización, pero que permiten su comparación con otras compañías que utilizan el mismo sistema estándar.

- Sistemas mixtos. Se fundamentan en una matriz de contribución, de manera que la valoración se realiza evaluando su posición relativa conforme a una escala de niveles de contribución definidos en función de un plan de factores diseñados y/o ajustados específicamente para la organización. Este sistema puede objetivarse cuantificando los factores en forma de puntos y se adapta con facilidad a las necesidades y el contexto de cada organización, con independencia de su dimensión.

Los sistemas a medida se presentan como la mejor opción para recoger las necesidades de la legislación actual vigente, así como para adaptarse a las características de cada empresa, en su contexto de mercado y sector de actividad.

En este caso, es necesario seleccionar los factores más adecuados a cada empresa y definir criterios objetivos asociados a cada factor. Cada uno de los factores deben:

- Dar respuesta al contexto de la empresa, la naturaleza del sector, etc.
- Contar con una descripción clara y compartida
- Tener un valor o peso relativo
- Ser limitados, entre 8 y 10 factores que pongan el foco en los aspectos clave para la organización

La normativa vigente regula 4 grades o factores "cluster", a los que la valoración de puestos debe dar respuesta y son:

- Naturaleza de las funciones o tareas
- Condiciones educativas
- Condiciones profesionales y de formación
- Condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño

Cluster	Posibles factores
Funciones o tareas	<ul style="list-style-type: none"> — Impacto de las decisiones — Autonomía en la toma de decisiones — Diversidad de funciones y/o tareas — Resolución de problemas
Condiciones educativas	Titulación y/o certificaciones exigidas para el desempeño del puesto según normativa, ya sea, internacional, nacional, sectorial o por negociación colectiva

Condiciones profesionales o de formación	<ul style="list-style-type: none"> — Conocimientos técnicos/negocio específicos — Experiencia en el ámbito del puesto
Condiciones laborales y factores que impacten en el desempeño	Entorno de trabajo: condiciones físicas, seguridad, esfuerzos, competencias, etc.
Otros	<ul style="list-style-type: none"> — Transformación e innovación: complejidad y alcance de la innovación — Gestión de personas, recursos, equipos: liderazgo, presupuesto, cifra de negocio, transversalidad, etc.

El sistema de valoración de puestos, incluyendo los factores, debe estar documentado y actualizado de forma permanente, en un manual de valoración de puestos. Este documento debe contener la descripción de la metodología de valoración, los factores con sus definiciones y cuantificación (pesos, puntos, valor, etc.) así como el proceso a seguir para valorar los puestos.

Es recomendable considerar la posibilidad de constituir un comité de valoración de puestos, responsable de realizar la valoración de puestos de la organización, aplicando los criterios y el proceso definido en el manual, asegurar la visión transversal, así como la evolución y adaptación del sistema a las necesidades de la compañía. Dicho comité puede contemplar que se organicen paneles de valoración, ya sean por área organizativa o unidad, formados por profesionales de recursos humanos, así como de las áreas organizativas a las que pertenecen los puestos que se van a valorar.

3) Elaborar el mapa de puestos

El resultado de aplicar el sistema de valoración de puestos es la obtención de un mapa de puestos que refleja el valor relativo de los diferentes puestos de la organización. Dicho mapa de puestos se materializa en una matriz que agrupa los puestos horizontalmente por familia (puestos de la misma naturaleza) o unidad organizativa y verticalmente por nivel (trabajo de igual valor).



Contacto

**Javier Hervás**

Socio responsable del área Laboral
KPMG Abogados

T. +34 91 456 59 33

M. +34 638 922 609

E. jhervas@kpmg.es

**Jordi García Viña**

Director en el área Laboral
KPMG Abogados

T. +34 93 253 29 00

M. +34 630 503 666

E. jordigarcia@kpmg.es



CONFEDERACIÓN
EMPRESARIAL
DE MADRID
CEOE

kpmgabogados.es

© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.