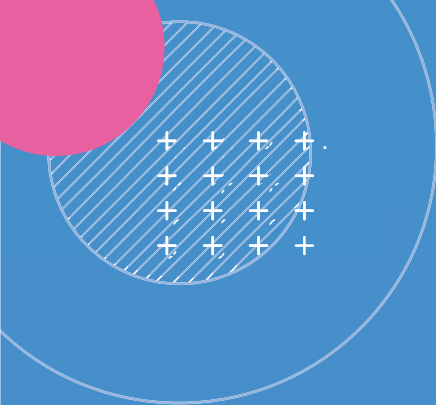
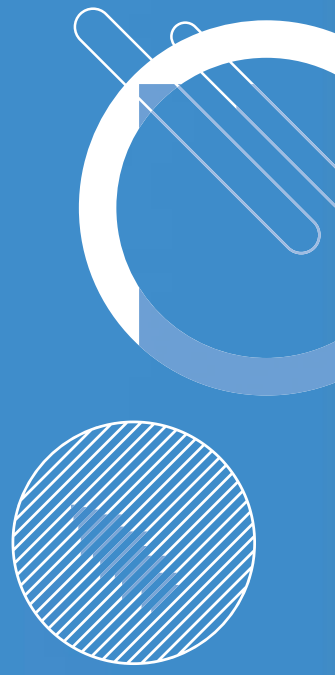




Planes de Igualdad **Preguntas y Respuestas**



XUNTA
DE GALICIA

Autor: **Dirección General de Relaciones Laborales**

Edita: **Xunta de Galicia.**
Consellería de Empleo e Igualdad

Lugar de publicación: Santiago de Compostela
Año de publicación: 2022

Depósito Legal: C 55-2022

Planes de Igualdad

Preguntas

y Respuestas

Dirección General de Relaciones Laborales

Consellería de Empleo e Igualdad



XUNTA
DE GALICIA

Índice

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	9
01. PLANES DE IGUALDAD: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL	10
¿Qué es un plan de igualdad?	11
¿Cuál es el objetivo de un plan de igualdad?	11
¿Qué empresas están obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad?	12
Obligación de negociar e implantar un plan de igualdad "ex lege"	13
Obligación de negociar e implantar un plan de igualdad en virtud de convenio colectivo	13
Obligación de negociar e implantar un plan de igualdad en virtud de acuerdo sancionador	14
Planes de igualdad voluntarios	15
¿Cuál es la normativa reguladora de los planes de igualdad?	16
¿Están obligadas las administraciones públicas a negociar e implantar planes de igualdad para el personal a su servicio?	17
¿Cómo se formaliza la obligación de negociar un plan de igualdad?	19
¿Cómo se realiza el cómputo de la plantilla?	20
¿Cuál es la unidad en la que debe realizarse el cómputo?	21
¿Qué debemos entender por "plantilla de la empresa"?	21
¿Cuáles son los criterios de cómputo de la plantilla?	22
¿Cuál es el período de referencia para realizar el cómputo?	22
¿Podría señalar un ejemplo práctico de cómo se llevaría a cabo el cómputo conforme a las reglas del RD 901/2020?	23
¿En qué momento nace la obligación de negociar el plan de igualdad?	24
¿Cuáles son las fases para la implantación de un plan de igualdad?	24
02. LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	26
La negociación en empresas con uno o varios centros de trabajo que tengan representación legal de las personas trabajadoras	27
Interlocución con el Comité Intercentros	27
Interlocución con las secciones sindicales	28
Interlocución con la representación unitaria de las personas trabajadoras	28
¿Cómo afectan los cambios en la representación legal de las personas trabajadoras que se produzcan durante la negociación del plan?	28
¿Qué ocurre si la representación legal de las personas trabajadoras se niega a negociar?	29
¿Qué ocurre si es la parte empresarial quien se niega a negociar?	29
La negociación en empresas sin representación legal de las personas trabajadoras	30
La convocatoria a los sindicatos más representativos	30
¿Cuál es la fuente oficial para consultar cuáles son los sindicatos que ostentan mayor representatividad?	31
¿Cuál es el ámbito territorial en que debe realizarse la convocatoria?	31
¿Qué ocurre si una o varias centrales sindicales responden dentro de plazo y otras no?	31
¿Qué ocurre si ninguna central sindical responde a la convocatoria dentro de plazo?	32
En ausencia de representación legal de las personas trabajadoras y de respuesta por todos los sindicatos legitimados, ¿es posible nombrar una comisión negociadora "ad hoc"?	32
¿Qué ocurre si con posterioridad a la constitución de la comisión negociadora por los sindicatos más representativos por falta de representación legal de las personas trabajadoras se celebrasen elecciones sindicales y resultasen representantes electos/as?	33
Interlocución en empresas con centros de trabajo en los que hay representación legal de las personas trabajadoras y centros en los que no la hay	34
Interlocución en los grupos de empresas	34
Interlocución en la elaboración de planes de igualdad voluntarios	35

Interlocución en planes de igualdad cuya elaboración venga impuesta por convenio colectivo o por acuerdo sancionador	35
¿Quién o quiénes deben asumir la interlocución por la parte empresarial?	36
¿Con cuántas personas miembros podrá contar la comisión negociadora?	36
Constitución de la comisión negociadora	36
¿Es obligatorio que la composición de la comisión sea paritaria?	37
¿Es obligatorio que la comisión tenga una presencia equilibrada de hombres y mujeres?	37
¿Cuáles son las funciones de la comisión negociadora?	37
¿Cuáles son los derechos y garantías de las personas miembros de la comisión negociadora?	38
¿Deben contar las personas miembros de la comisión con formación específica en igualdad de género? ¿Quién asume el coste de la formación?	38
¿Cómo afecta la regulación del RD 901/2020 a las comisiones ya constituidas con anterioridad a su entrada en vigor?	39
El proceso de negociación del plan	40
¿Cuál es el plazo para iniciar el procedimiento de negociación del plan?	40
¿Hay un plazo máximo para completar la negociación? ¿Qué ocurre si se incumple?	40
¿Cómo afecta este plazo a los planes de igualdad en vías de negociación en el momento en que entró en vigor el RD 901/2020?	41
¿Cómo se inicia el proceso de negociación del plan?	41
¿Qué implica la obligación de negociar de buena fe?	42
La obligación de negociar, ¿implica la obligación de alcanzar acuerdos?	42
Como se adoptan los acuerdos no se da comisión negociadora?	43
¿Pueden las partes ser asesoradas durante la negociación? ¿Quién asume los costes de la asesoría?	
 03. EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	 45
¿Qué es el diagnóstico de situación?	46
¿Qué objetivos y finalidad tiene el diagnóstico de situación?	47
¿Qué principios deben presidir la elaboración del diagnóstico de situación?	48
¿Quién realiza el diagnóstico? ¿debe ser negociado?	48
¿Cuál es el proceso de realización del diagnóstico?	49
¿Qué fuentes de información debemos manejar para realizar el diagnóstico?	50
¿Cuál es el contenido mínimo del diagnóstico?	51
¿Se trata de una lista ejemplificativa o es contenido mínimo obligatorio?	51
¿Qué contenido debe reflejar el diagnóstico?	51
¿Qué información cualitativa y cuantitativa debe recoger el diagnóstico?	52
 04. EL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA COMO PARTE DEL DIAGNÓSTICO	 58
La obligación de registro retributivo	59
¿Dónde se regula la obligación de registro retributivo?	59
¿Desde cuándo es exigible la obligación de realizar el registro retributivo?	60
¿Qué diferencias hay entre la regulación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y la que del RD 902/2020?	60
¿Qué empresas y entidades están obligadas a disponer de registro retributivo?	62
¿Qué personal debe incluirse en el registro retributivo?	62
¿Cuál es el ámbito espacial en que se elabora el registro retributivo: empresa o centro de trabajo?	65
¿El registro también es único si en el ámbito de la empresa son de aplicación distintos convenios?	65
¿Con qué periodicidad debe realizarse el registro retributivo?	66
¿Qué formato debe revestir el registro retributivo?	67
¿El registro retributivo debe reflejar el nombre de las personas trabajadoras a las que incluye?	67
¿Qué contenido debe reflejar el registro retributivo?	67
¿Cuál es la diferencia entre la media y la mediana? ¿Cómo se calculan?	68
¿Qué unidad utilizaremos para calcular lo realmente percibido por las personas trabajadoras: retribuciones diarias, mensuales o anuales?	68
¿Qué debemos entender por retribución?	69
¿Qué complementos tienen naturaleza salarial?	70
¿Qué complementos o percepciones tienen naturaleza extrasalarial?	71

¿Debe justificarse cualquier diferencia retributiva entre hombres y mujeres que aparezca en el registro?	72
¿Cuáles son las especialidades previstas para los registros retributivos en las empresas obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad?	72
¿Cuáles son los derechos de la representación legal de las personas trabajadoras en relación con el registro retributivo?	73
¿Tienen acceso las personas trabajadoras al registro retributivo?	73
¿Puede plantear problemas el registro retributivo en materia de protección de datos personales?	74
Si el registro muestra la existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres, ¿significa eso que hay discriminación salarial por razón de sexo en la empresa?	75
¿Qué valor probatorio tiene la justificación de las diferencias que la empresa realice en el registro retributivo?	75
La herramienta de registro retributivo publicada por los Ministerios de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad	76
Diagnósticos aprobados con anterioridad al Real Decreto-ley 6/2019	77
Cuestiones de derecho transitorio derivadas de la entrada en vigor del real decreto-ley 6/2019 y los reales decretos 901/2020 y 902/2020	77
Diagnósticos aprobados con posterioridad al 8 de marzo de 2019 y antes del 14 de abril de 2021	78
Diagnósticos en proceso de elaboración y negociación (no aprobados) a fecha 14 de abril de 2021	78
Diagnósticos elaborados y negociados a partir del 1 de enero de 2022	79
La auditoría retributiva	79
¿Qué es la auditoría retributiva?	79
¿Qué significa el principio de igual retribución por trabajo de igual valor?	79
¿Dónde se regula la auditoría retributiva?	80
¿Cuándo entró en vigor la obligación de realizar la auditoría retributiva?	80
¿Qué empresas están obligadas a realizar la auditoría retributiva?	81
¿Quién debe elaborar la auditoría retributiva? ¿Debe ser objeto de negociación?	82
¿Qué personal debe incluirse en la auditoría retributiva?	82
¿Cuál es el ámbito de aplicación espacial de la auditoría retributiva?	82
¿Cuál es el ámbito de aplicación temporal de la auditoría retributiva?	83
¿Qué contenido debe incluir la auditoría retributiva?	83
¿Qué es la evaluación o valoración de puestos de trabajo?	84
¿Por qué es tan importante determinar el valor de los puestos de trabajo?	85
¿Cuándo se entiende que un trabajo tiene igual valor que otro?	85
¿Dónde se regula la valoración de puestos de trabajo?	86
¿Qué tipo de métodos de valoración existen?	86
¿Qué requisitos debe reunir el método de valoración que utilicemos?	87
¿Qué sesgos de género debemos evitar al realizar la valoración de puestos de trabajo?	87
¿En qué fases se sustanciaría el proceso de valoración de puestos de trabajo?	88
¿Qué características tiene la herramienta "Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género"?	90
05. DISEÑO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD	92
Ámbito funcional del plan	93
Ámbito personal del plan	94
¿A quiénes son de aplicación las medidas contempladas en el plan?	94
¿Qué plan se aplica a los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal?	94
¿Qué ocurre cuando la ETT también dispone de plan de igualdad?	95
Ámbito temporal del plan	95
¿Cómo afecta la limitación de vigencia a los planes ya aprobados con anterioridad a la entrada en vigor del RD 901/2020?	96
¿Pueden las partes acordar una prórroga del plan o de partes del mismo mientras se sustancia la negociación de uno nuevo?	96
¿Qué ocurre si durante la vigencia del plan se producen variaciones de plantilla?	97
¿Qué ocurre si concluye el periodo de vigencia del plan y la plantilla de la empresa ha descendido por debajo del mínimo legal?	97
¿Cómo afecta la regulación del RD 901/2020 a los planes vigentes en el momento de su entrada en vigor?	97
¿Cuál es el contenido mínimo de todo plan de igualdad?	98

Contratación y acceso al empleo	99
¿Qué límites tiene la libertad empresarial de contratación?	100
¿Qué requisitos deben reunir las ofertas de empleo para no ser discriminatorias?	102
¿Qué tipo de medidas pueden articularse para prevenir la discriminación en el acceso al empleo en los planes de igualdad?	102
Formación y promoción profesional	104
¿Qué tipo de medidas pueden establecerse en los planes de igualdad en materia de formación?	104
¿Qué tipo de medidas se pueden incorporar al plan en materia de promoción profesional?	105
¿Dónde se regula el sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa?	106
¿Qué papel puede cumplir el plan de igualdad en materia de clasificación profesional?	108
Retribuciones	108
Condiciones de trabajo	110
Conciliación y corresponsabilidad	111
¿Qué derechos de conciliación reconoce la legislación laboral?	111
¿Qué tipo de medidas pueden establecerse en el plan de igualdad en materia de conciliación y corresponsabilidad?	112
Prevención de riesgos laborales con enfoque de género	115
¿Cuáles son los riesgos laborales que afectan mayoritariamente al colectivo femenino?	116
¿Cómo se introduce la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales?	117
¿Qué medidas y previsiones debe contener el plan de igualdad en esta materia?	118
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	119
¿Cuál es el concepto legal y los requisitos del acoso sexual?	119
¿Cuál es el concepto legal y los requisitos del acoso por razón de sexo?	119
¿Qué es lo que determina la "laboralidad" del acoso?	120
¿Cuáles son las obligaciones empresariales básicas ante el acoso sexual y por razón de sexo?	121
¿Qué empresas están obligadas a disponer del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo?	122
¿Quién es el/la responsable de la implantación del protocolo?	123
Si el convenio de aplicación en el sector define un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, ¿qué obligaciones tienen las empresas de ese sector?	123
¿Puede el protocolo contemplar otros tipos de acoso distintos del acoso sexual y por razón de sexo?	123
¿Qué contenido debe tener todo protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo?	124
Violencia de género	125
¿Cuáles son los derechos laborales legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género?	125
¿Qué manifestaciones de la violencia de género deben abordarse en el plan de igualdad?	126
Infrarrepresentación femenina	127
¿Qué es la infrarrepresentación femenina?	127
¿Qué tipo de medidas pueden incorporarse al plan de igualdad para corregir la infrarrepresentación femenina en la empresa?	127
¿Qué requisitos deben reunir las medidas de acción positiva para ser lícitas?	128
06. REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD	129
La obligación de registro de los planes de igualdad: alcance personal, funcional y temporal	130
¿Qué normativa regula la obligación de registro de los planes de igualdad?	130
¿A qué tipo de planes alcanza la obligación de registro?	130
¿Desde cuándo es exigible la obligación de registro?	131
¿Deben registrarse los planes de igualdad aprobados con anterioridad a la entrada en vigor del RD 901/2020?	131
¿Se pueden registrar o depositar las medidas de igualdad y los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo?	132
¿Qué función tiene el registro de planes de igualdad?	132
El procedimiento de registro de los planes de igualdad	133
¿Qué Autoridad Laboral es competente para realizar el registro de los planes de igualdad?	133
¿Quién y por qué medio debe presentar la solicitud de registro?	133
¿Existe un plazo para presentar la solicitud de registro?	133
¿Qué datos deben aportarse con la solicitud de registro?	134
¿Cómo se tramita el procedimiento de registro?	134

¿Cuál es el alcance del control de legalidad de la Autoridad Laboral?	135
Consecuencias del incumplimiento de la obligación de registrar el plan de igualdad	136
¿La falta de registro determina la invalidez o nulidad del plan de igualdad?	136
¿Puede tener consecuencias en el plano del derecho administrativo sancionador?	137
07. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	138
¿Se deberá realizar alguna otra revisión del plan de igualdad?	139
¿Cuándo deberá hacerse el seguimiento y la evaluación del plan?	139
¿Qué diferencia hay entre una evaluación periódica, una evaluación intermedia y una evaluación final?	141
¿Quién debe realizar el seguimiento y evaluación de la Plan de igualdad?	141
¿El proceso de revisión implica que hay que actualizar el diagnóstico?	142
¿En qué consiste la obligación de realizar una evaluación?	142
¿Cuántas evaluaciones hay que realizar?	143
¿Qué herramientas debo utilizar para realizar la evaluación y el seguimiento del plan de igualdad?	143
¿Qué indicadores son adecuados para realizar el seguimiento y la evaluación?	144
¿Es posible no cumplir las medidas del plan?	146
08. CONTROL ADMINISTRATIVO Y JUDICIAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD	147
Control administrativo	148
¿Qué competencias tiene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de planes de igualdad?	148
¿Qué origen puede tener la actuación inspectora en esta materia?	148
¿Quién está legitimado para presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?	149
¿Qué características tiene la actuación inspectora planificada?	150
¿Quién es el sujeto fiscalizado en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?	150
¿Qué incumplimientos son fiscalizables por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de planes de igualdad?	151
¿Qué medidas pueden derivarse de la actuación inspectora?	152
¿Qué consecuencias se derivarían de la existencia de una discriminación por razón de sexo?	153
Control judicial	154
¿Qué vías procedimentales pueden utilizarse para exigir el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de planes de igualdad?	154
¿Cuál sería la vía procedimental adecuada de constatare una discriminación por razón de sexo?	156
¿Los actos de discriminación en el trabajo pueden llegar a ser constitutivos de delito?	158
Bibliografía	160

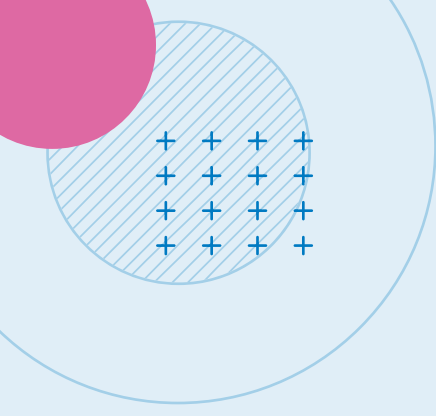
INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

Los planes de igualdad se han convertido, desde su creación en nuestro derecho por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en un eje fundamental para la prevención y erradicación de las situaciones discriminatorias por razón de sexo en el empleo público y privado y para la remoción de los obstáculos que sitúan a las mujeres en una situación de desigualdad o desventaja en el mercado de trabajo.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, supuso un notable impulso de la figura, ampliando de un lado el número de empresas obligadas a elaborar y negociar un plan de igualdad, y de otro lado, creando figuras destinadas a garantizar el principio de transparencia retributiva. El desarrollo reglamentario en esta materia viene de la mano del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que introduce importantes

precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y del plan y al proceso negociador del mismo, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que desarrolla los instrumentos para la transparencia retributiva.

El objetivo del presente estudio es ofrecer a las empresas, agentes sociales y operadores jurídicos una herramienta eminentemente práctica, enfocada a clarificar las dudas que pueden plantearse durante las distintas fases de negociación, diseño y aplicación de un plan de igualdad, en especial las que suscita la reciente entrada en vigor de los Reales Decretos citados. A lo largo del trabajo se profundiza tanto en la normativa aplicable a cada fase del proceso como en la jurisprudencia y en la doctrina más relevante, dando respuesta a preguntas frecuentes y a supuestos prácticos reales.



Planes de igualdad: aproximación conceptual

01.

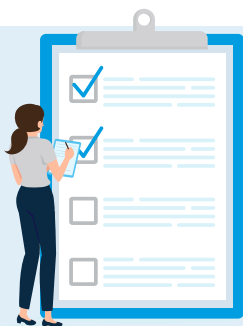


¿Qué es un plan de igualdad?



De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la LOIMH, "los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar

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



¿Cuál es el objetivo de un plan de igualdad?

- Según el tenor literal de los artículos 45.1 y 46 apartados 1 y 2, la finalidad del plan de igualdad es, de un lado, "evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres", y de otro, "alcanzar en la empresa la igualdad de oportunidades" y "remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres".
- Por tanto, el objetivo de un plan de igualdad es doble: de un lado, identificar y erradicar las posibles situaciones constitutivas de discriminación directa

o indirecta por razón de sexo; y por otro, adoptar medidas de promoción de la igualdad en la empresa en aras de lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por tanto:

- La obligación de negociar e implantar un plan de igualdad no presupone la existencia de discriminaciones, directas o indirectas, dentro de la empresa. El plan de igualdad es precisamente el instrumento jurídico previsto por el legislador para realizar el análisis tendente a identificar si tales

situaciones discriminatorias se dan en alguno de los ámbitos de la relación laboral en la empresa, y para adoptar medidas correctoras de las mismas si llegasen a identificarse.

- Junto a las medidas de erradicación de situaciones discriminatorias (si existieran), el plan debe contemplar medidas de corrección de desigualdades que no son per se discriminatorias, pero que son una traba para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como medidas de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres (como por ejemplo, uso de lenguaje inclusivo, formación del personal

en materia de igualdad, medidas de promoción de la conciliación laboral y familiar, medidas de acción positiva para promover una mayor presencia de mujeres en puestos directivos, etc.).

- El plan de igualdad va dirigido a la consecución de la igualdad entre sexos, por lo que no va dirigido exclusivamente a las mujeres: las medidas que adopte favorecerán al sexo infrarrepresentado o a toda la plantilla (por ejemplo, medidas de flexibilización horaria o de potenciación del teletrabajo para conciliar la vida familiar o laboral).

¿Qué empresas están obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad?

No todas las empresas están obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad, pudiendo nacer dicha obligación de la ley, el convenio colectivo que sea de aplicación o un acuerdo sancionador. Si no media ninguna de estas obligaciones, la elaboración del plan será voluntaria.



OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD “EX LEGE”

En su redacción original, el artículo 45.2 de la LOIMH contemplaba la obligatoriedad de negociar e implantar planes de igualdad sólo para las empresas que tuvieran 250 personas trabajadoras o más. El apartado uno del artículo 1 del R.D.-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación («B.O.E.» 7 marzo) viene a modificar este precepto para modificar el umbral mínimo de trabajadores, obligando a **todas aquellas empresas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla**.

No obstante, la entrada en vigor de esta norma no fue inmediata, sino que se introdujo una disposición transitoria ^{12a} en la LOIMH que preveía su aplicación paulatina en los siguientes plazos contados

a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019 (8 de marzo de 2019):

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad (es decir, hasta el 8 de marzo de 2020)

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad (es decir, hasta el 8 de marzo de 2021)

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad (es decir, hasta el 8 de marzo de 2022).

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN VIRTUD DE CONVENIO COLECTIVO

El convenio colectivo sectorial de aplicación, de cualquier ámbito, puede prever la obligación de negociar e implantar un plan de igualdad en todas las empresas del sector; o en las empresas del sector que cuenten con un determinado número de personas trabajadoras inferior al previsto

en la LOIMH¹. Asimismo, el convenio puede incluir pautas y orientaciones sobre la negociación del plan, especialidades, materias o contenidos que los planes del sector deben contemplar necesariamente, etc.²

¹ Así, por ejemplo, el artículo 101 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección 2011-2013, publicado en BOE de 23/12/13, disponía que, durante la vigencia del convenio, “para desarrollar la Ley de Igualdad, se negociará con la RT los planes de igualdad en aquellas empresas cuya plantilla sea de más de 100 trabajadores o trabajadoras y con un porcentaje inferior al 50% de representación de mujeres”.

² Por ejemplo, el Convenio colectivo de la industria química publicado en BOE de 08/08/2018 contemplaba la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad para todas las empresas de 150 o más personas trabajadoras, regulando en sus artículos 110 a 115 de forma extensa los objetivos y contenido de los planes de igualdad en el sector, del diagnóstico de situación, las competencias de la representación del personal en su elaboración y creando la figura del Delegado/a de Igualdad.

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN VIRTUD DE ACUERDO SANCIONADOR

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.4 de la LOIMH, "Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo"

Este supuesto presupone que se ha abierto un procedimiento administrativo sancionador contra una empresa por la comisión de las infracciones muy graves previstas en el artículo 8.12 o 16.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, TRLISOS):

Artículo 8.12: Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en

la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 16.2 (actual artículo 16.1 c)): Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

Dichas infracciones llevan aparejada una sanción pecuniaria principal, así como las sanciones accesorias previstas en el artículo 46 bis del TRLISOS, consistentes en la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo de que fuera beneficiaria la empresa, así como la exclusión de la posibilidad de acceder de nuevo a ellos durante un determinado plazo. Pues bien, estas sanciones accesorias pueden sustituirse por la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad por la empresa infractora, siempre que se den los siguientes requisitos (artículo 46 bis 2 del TRLISOS):

- Que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional.

- Que la empresa infractora solicite la sustitución de dichas sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- Que se emita informe preceptivo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Que así lo acuerde la Autoridad Laboral competente.

De darse estos requisitos, la empresa infractora deberá elaborar el plan en los términos que se fijen en el acuerdo sancionador de la Autoridad Laboral. La LOIMH exige que medie consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, por lo que parece que será el acuerdo sancionador el que optará por una u otra forma de participación.

La comprobación de cumplimiento de los términos del acuerdo corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el caso de que no se elabore o aplique el plan o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la Autoridad Laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo, dejará sin efecto dicha sustitución y procederá a acordar la imposición de las sanciones accesorias en la forma prevista en el TRLISOS. Asimismo, la empresa quedaría incurso en otra infracción administrativa muy grave, prevista en el artículo 8.17 del TRLISOS:

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

PLANES DE IGUALDAD VOLUNTARIOS

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores (artículo 45.5 del TRLISOS).

Este tipo de planes se enmarca, por tanto, dentro del ámbito de la responsabilidad social corporativa, respondiendo a la libre iniciativa y decisión de la empresa. El artículo 45.5 de la LOIMH se limita a exigir

con carácter previo a su elaboración, la consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. El artículo 2.4 del RD 901/2020 habla también de “previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido”. Atendiendo al contenido del RD, parece que los planes de igualdad voluntarios solo tendrán que ajustarse a tres requisitos:

- La previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. La norma plantea una disyuntiva sin aclarar en qué supuestos o bajo qué criterios procederá una u otra modalidad de participación de la parte social. El criterio actualmente seguido por la Autoridad laboral autonómica en Galicia es el de exigir en todo caso la negociación para registrar el plan, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 del RD 901/2020, que regula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad sin excluir a los planes voluntarios. En coherencia con ello, exige la negociación de los planes voluntarios como requisito para la concesión de ayudas para su implantación, conforme al artículo 5.3

de la ORDEN de 26 de abril de 2021 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de ayudas para implantar la igualdad laboral, la conciliación y la responsabilidad social empresarial (RSE), y se procede a su convocatoria para el año 2021 (códigos de procedimiento TR357B, TR357C y TR357D (DOG de 10/05/2021)³

- Deberán contar con diagnóstico previo de situación y con el contenido mínimo previsto para los planes obligatorios en el artículo 8 del RD 901/2020 (entre los que figura la auditoría retributiva).
- Deberán ser objeto de registro público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del RD 901/2020.

¿Cuál es la normativa reguladora de los planes de igualdad?



El régimen jurídico de los planes de igualdad para las empresas obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad para las empresas de 50 o más personas trabajadoras viene determinado por las siguientes normas:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 17.5 y 85.2)

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, concretamente en el Capítulo III del Título IV de la misma (artículos 45 a 47). En adelante, LOI.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (entrada en vigor el 8 de marzo de 2019): reforma los

³ A estos efectos, se entiende voluntaria la implantación del plan de acuerdo con el procedimiento de negociación establecido según el artículo 5 del 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.

artículos 45 y 46 de la LOI e introduce una nueva disposición transitoria 12ª en la LOI.

- 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 (entrada en vigor, el 14 de enero de 2021).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (entrada en vigor, el 14 de abril de 2021).

Para las empresas que vengan obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad en virtud del convenio colectivo de aplicación o de un acuerdo sancionador, se aplicará la misma normativa, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio

colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente (artículo 2.3 del RD 901/2020).

Para las empresas que decidan implantar un plan voluntariamente, es decir, sin estar obligadas a ello en virtud de alguna de las fuentes citadas, tal y como se explicó en el apartado anterior, se estará a la dispuesto en el artículo 45.5 de la LOIMH y 2.4 del RD 901/2020 habla también de "previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido". Por tanto, sólo les será de aplicación el RD en los preceptos en los que éste así lo prevea, disciplinándose por lo demás por la libre voluntad de la empresa o, en su caso, de las partes negociadoras.

Para las Administraciones Públicas, véase el apartado siguiente.

¿Están obligadas las administraciones públicas a negociar e implantar planes de igualdad para el personal a su servicio?

El artículo 51 de la LOIMH determina las obligaciones en materia de igualdad que vinculan a toda Administración Pública:

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

En el caso de las Administraciones Públicas, la obligación de negociar e implantar planes de igualdad en relación con el personal a su servicio (empleados públicos, ya sea personal funcionario, laboral o estatutario) se contempla en el artículo 64 de la LOIMH para la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración

Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Por su parte, la disposición adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 31/10/15):

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En cuanto a la normativa aplicable a los planes de igualdad de las Administraciones Públicas (ya se trate de personal funcionario, laboral o estatutario), no resulta de aplicación los artículos 45 a 49 de la LOIMH y el RD 901/2020. No obstante, respecto del personal laboral, sí resultaría de aplicación el RD 902/2020 (registro, auditoría retributiva, etc.), por disposición expresa de la Disposición adicional cuarta del mismo:

Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas les resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.



¿Cómo se formaliza la obligación de negociar un plan de igualdad?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.2 del ET, "sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad".

El deber de negociar el plan de igualdad, por tanto, "se articula a través de la negociación colectiva, de tal forma que si la empresa tiene convenio colectivo de ámbito empresarial el deber de negociar se formalizará dentro de la negociación de dicho convenio, y si la empresa aplica

un convenio colectivo de ámbito superior, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa, en los términos y con las condiciones que se hubieran establecido en el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación"⁴.

Por tanto, la formalización del deber de negociar el plan de igualdad a nivel de empresa podrá plasmarse tanto en el convenio colectivo propio de la empresa o en un acuerdo ad hoc, pero en cualquier caso es una manifestación propia de la negociación colectiva que se encomienda a las comisiones negociadoras de la empresa, debiendo éstas asegurar la representatividad de todos los trabajadores de la empresa en los términos previstos en los artículos 87, 88 y 89 del ET (SAN de 26 de junio de 2019).

En cuanto a la eficacia y valor normativo del plan de igualdad, ya se conciba como parte integrante de un convenio o como acuerdo ad hoc de carácter autónomo, si sea acordado con lo sujetos con capacidad para negociar, conforme a los artículos 87 y 88 del ET, tendrá eficacia jurídica normativa y eficacia personal general (STS de 9 de mayo de 2017).

⁴ RAMO HERRANDO, MARÍA JOSÉ, "Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, ISSN-e 2530-2442, Vol. 5, N.º 2, 2020, p.225.

¿Cómo se realiza el cómputo de la plantilla?



Hasta la aprobación del RD 901/2020 la normativa guardaba silencio sobre la forma de realizar el cómputo de la plantilla a efectos de determinar si la empresa alcanzaba el umbral mínimo de personas trabajadoras que determina la obligatoriedad de negociar e implantar un plan de igualdad. Ante la falta de definición normativa, algunos defendieron la aplicación por analogía de los criterios de cómputo previstos para otros supuestos (como, por ejemplo, los previstos para el cómputo de plantilla a efectos de calcular la cuota de reserva para personas trabajadoras con discapacidad en la Disposición Adicional 1ª del RD 364/2005). Sin embargo, la mayor parte de la doctrina entendía que, una vez alcanzado el umbral mínimo determinado por la ley, surgía en ese momento la obligación de negociar e implantar un plan de igualdad, aunque el número de personas trabajadoras disminuyera posteriormente.

Con la entrada en vigor del RD 901/2020 se establecen unas reglas claras de cómputo que son aplicables a partir del 14 de enero de 2021.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.1 del RD 901/2020:

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

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

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

¿CUÁL ES LA UNIDAD EN LA QUE DEBE REALIZARSE EL CÁMPUTO?

La unidad de cómputo es la empresa, no el centro de trabajo. En el caso de que el plan se realice por grupo de empresas,

se computarán las personas trabajadoras de cada empresa del grupo y se hallará el total.* /

¿QUÉ DEBEMOS ENTENDER POR “PLANTILLA DE LA EMPRESA”?

Por plantilla debemos entender el conjunto de personas trabajadoras. A tales efectos, se entenderá por persona trabajadora y por empresa, las señaladas en los apartados 1 y 2, respectivamente, del artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se considera persona trabajadora aquella que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleadora o empresaria, es decir, son todas aquellas que mantengan una relación laboral con la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación y el tipo de relación laboral (ordinaria o especial).

Por tanto, quedarían excluidos del cómputo:

- Los socios y socias trabajadores/as de cooperativas de trabajo asociado, ya que su relación con la cooperativa es societaria, no laboral.
- Las personas vinculadas a la empresa como autónomos o autónomos económicamente dependientes.

- El personal de subcontratas
- Los becarios y becarias

Esta regla solo presenta una excepción: los trabajadores puestos a disposición a través de una ETT. A pesar de que el trabajador cedido no tiene una relación laboral con la empresa usuaria (sino con la ETT), debe computarse en la plantilla tanto de la empresa usuaria como de la ETT.

En las sociedades laborales, las personas socias trabajadoras que no tengan el control efectivo de la sociedad, aun cuando formen parte del órgano de administración social, computarán como personas trabajadoras, ya que ostentan la doble condición de socio y de personas titulares de una relación laboral con la sociedad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 31 de mayo de 2019). Las personas socias trabajadoras que ostenten el control efectivo de la sociedad, quedarían incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos, por lo que no se contabilizarían para el cómputo.

¿CUÁLES SON LOS CRITERIOS DE CÁLCULO DE LA PLANTILLA?

Se computarán todas las personas trabajadoras tal y como han sido definidas en el apartado anterior, "cualquiera que sea la forma de su contratación laboral", conforme a las siguientes reglas:

- Se computarán las personas con contratos de trabajo en vigor, ya sean de carácter formativo (para la formación y el aprendizaje o de prácticas), de duración determinada (cualquiera que sea su modalidad y su duración), indefinidos y fijos discontinuos, tanto de puestos de trabajo presenciales como a distancia (teletrabajo, trabajo a domicilio, etc,) o en misión. Asimismo, se incluyen las relaciones laborales ordinarias y las especiales.
- Se computarán con independencia de que la contratación sea a tiempo completo o parcial ("cada persona con contrato a tiempo parcial se computará como una persona más con independencia del número de horas de trabajo").
- Se computarán, asimismo, los trabajadores puestos a disposición por ETTs (a pesar de que carecen de relación

laboral con la empresa usuaria)

- Finalmente, también se incluirán en el cálculo los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que ya no estuvieran vigentes pero que lo estuvieron en los seis meses inmediatamente anteriores al momento en el que se ha de efectuar el cálculo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más. En relación con este supuesto deben hacerse las siguientes precisiones:
- Si el resultado de la operación arroja número con decimales se debe redondear al entero por exceso
- Sólo computan los días trabajados en los 6 meses inmediatamente anteriores al momento del cálculo
- Por "días trabajados" debemos entender no sólo los de ocupación efectiva, sino también los de descanso, festivos, vacaciones o permisos, en cuanto se asimilan o traen su causa de aquéllos.

¿CUÁL ES EL PERÍODO DE REFERENCIA PARA REALIZAR EL CÁLCULO?

El cálculo en los términos descritos, a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personal de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, deberá

efectuarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año (artículo 3.2 del RD 901/2020).

Por tanto, teniendo en cuenta que el RD entró en vigor el 14 de enero de 2021, la primera fecha en que todas las empresas

deberán realizar su primer cómputo de plantilla conforme a dichas reglas será el 30 de junio de 2021.

¿PODRÍA SEÑALAR UN EJEMPLO PRÁCTICO DE CÓMO SE LLEVARÍA A CABO EL CÓMPUTO CONFORME A LAS REGLAS DEL RD 901/2020?

contrato indefinido, que recurre habitualmente a los servicios de ETTs y a la contratación temporal. Es posible que una empresa de similares características no superase en la práctica el umbral de 50 personas trabajadoras antes del RD 901/2020. Sin embargo, la aplicación de las nuevas reglas de cómputo del RD 901/2020 puede determinar que dicha empresa quede incurso en dicha obligación.

Tras la entrada en vigor del RD 901/2020 el 14 de enero de 2021 la primera fecha obligada para realizar dicho cómputo de plantilla será el 30 de junio de 2020. En esta fecha, los datos para el cómputo en dicha empresa son los siguientes:

- 20 personas con contrato indefinido en vigor, de los cuales 10 lo son a tiempo completo y 10 a tiempo parcial.
- 10 personas trabajadoras con contrato de duración determinada en vigor de duración inferior a 6 meses.
- 10 personas trabajadoras puestas a disposición por una ETT.
- En el periodo de 1 de enero a 30 de junio de 2021 estuvieron vigentes 24 contratos de duración determinada, que prestaron un total de 2920 días de trabajo.

Sila empresa estuviera obligada a computar solo el personal propio con contrato de trabajo en vigor, resultaría una plantilla de 30 personas. Pero al tener que adicionar las personas puestas a disposición por una ETT y tener en cuenta los contratos de trabajo de duración determinada que estuvieron en vigor en los seis meses inmediatamente anteriores el resultado va a cambiar considerablemente. Debe advertirse que no se computarán los 24 contratos temporales, sino cada periodo de 100 días de prestación de servicios o fracción. Es decir, dividiremos 2920 días entre 100, resultando un total de 29,2 trabajadores, que deben redondearse al alza, a 30.

Por tanto, la plantilla de la empresa considerada a fecha 30 de junio de 2021 sería de 70 personas, quedando incurso desde ese mismo momento en la obligación de negociar el plan de igualdad, negociación que deberá iniciar en el plazo de los tres meses siguientes a contar desde el 30 de junio de 2021, disponiendo del plazo máximo de un año para finalizar la negociación previsto en el artículo 4.4 del RD 901/2020.

¿En qué momento nace la obligación de negociar el plan de igualdad?



De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.3 del RD, una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. En coherencia con lo dispuesto en el apartado 2 del precepto, dado que las fechas obligadas para realizar el cómputo son, como mínimo, el 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, si se alcanzase dicho umbral nacerá en esas mismas fechas la obligación de negociar.

Dicha obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y

hasta que concluya el período de vigencia del plan acordado o, en su caso, durante cuatro años.

La referencia a la constitución de la comisión negociadora hace pensar qué ocurriría si en el período que transcurre entre la fecha de cómputo y la constitución de la comisión negociadora (plazo que puede llegar a tres meses), la plantilla se redujese por debajo del umbral. La doctrina señala que "el tenor literal del precepto nos lleva a pensar que decae la obligación de negociar y elaborar el plan de igualdad, aunque este resultado parece que sería contrario al espíritu de la norma"⁵



¿Cuáles son las fases para la implantación de un plan de igualdad?

Siguiendo la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas publicada en 2021 por el Ministerio de

Igualdad⁶, el proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad se podría estructurar en cinco fases:

⁵ ARAGÓN GÓMEZ, C., NIETO ROJAS P., *Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 55

⁶ Disponible en: https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

Fase 1: Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad.

Tiene lugar con la apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora del plan.

Fase 2: Diagnóstico de situación.

Es el resultado de un proceso de recogida y análisis de datos, cualitativos y cuantitativos, dirigido a estimar la magnitud de las desigualdades, obstáculos, diferencias, desventajas y dificultades existentes o que puedan existir en la empresa para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Fase 3: Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad.

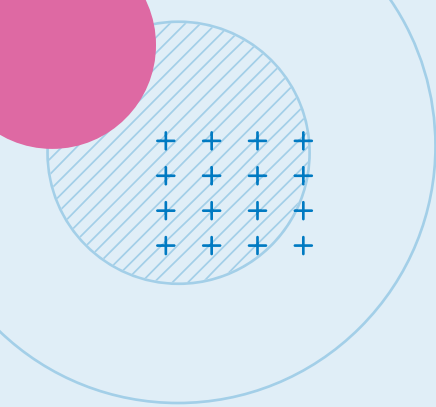
Se identificarán los objetivos y medidas concretas del plan, se concretará su calendario de ejecución, se identificarán los indicadores cuantitativos y/o cualitativos para su seguimiento y evaluación. Una vez aprobado, se comunicará efectivamente a toda la plantilla y se procederá a su registro.

Fase 4: Implantación y seguimiento del plan

Comprende la ejecución de las medidas en los plazos programados. Supone la puesta en funcionamiento del plan.

Fase 5: Evaluación, seguimiento y revisión del plan.

Se refiere a la valoración del grado de ejecución y cumplimiento de los objetivos y medidas del plan, de sus resultados y del impacto que ha tenido en la empresa. Asimismo, comprende la revisión de sus contenidos para actualizarlos o ajustarlos si fuese necesario según los resultados de dicho seguimiento o evaluación.



La negociación del plan de igualdad

02.



El artículo 45 de la LOIMH exige que el plan de igualdad "sea objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral". Esto suponía una remisión a las normas procedimentales contenidas en el Título III del ET, planteando el problema de determinar quién asumiría la negociación si no había representación estable en la empresa o en algunos de sus centros de trabajo o si había varios centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras.

Con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 se establecen las reglas de constitución de la comisión negociadora,

abordando los diferentes supuestos que pueden darse en su artículo 5:

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 del RD 901/2020. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

La negociación en empresas con uno o varios centros de trabajo que tengan representación legal de las personas trabajadoras

INTERLOCUCIÓN CON EL COMITÉ INTERCENTROS

Cuando nos hallamos con empresas con varios centros de trabajo en las que hay representación legal de las personas trabajadoras puede pactarse, en convenio colectivo, la constitución de un comité intercentros, cuyas funciones serán las que expresamente se les conceda en el

convenio colectivo que acuerde su creación (artículo 63.3 del ET). Si el convenio de aplicación prevé la constitución de un comité intercentros con competencia para negociar el plan de igualdad, el órgano de interlocución para la negociación del plan será el comité intercentros.

INTERLOCUCIÓN CON LAS SECCIONES SINDICALES

Las representaciones sindicales de empresa tendrán prioridad para asumir la interlocución como negociadoras del plan siempre que:

- No exista un comité intercentros que tenga atribuidas tales competencias (pues en tal caso, se procederá en la forma prevista en el apartado 1)

- Que dichas representaciones sindicales así lo acuerden

- Que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

INTERLOCUCIÓN CON LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Si no se diera ninguno de los supuestos previstos en los apartados 1.1 y 1.2, la interlocución será asumida por el Comité

de empresa o las delegadas y delegados de personal.

¿CÓMO AFECTAN LO CAMBIOS EN LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE PRODUZCAN DURANTE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN?

En esta materia debemos remitirnos en bloque a la normativa contenida en los artículos 62 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Los ceses y revocaciones (por ejemplo, por finalizar su relación laboral con la empresa o por ser revocado por decisión de las personas trabajadoras que lo han elegido) que afecten a una persona que ostente la representación legal de las personas trabajadoras suponen la pérdida de su condición representativa, por lo que será sustituido por la persona suplente

prevista. Lo mismo ocurrirá en caso de renuncia a su condición de representante o a su condición de miembro de la comisión negociadora.

En caso de que la totalidad de la parte social pierda su condición representativa (por revocación total o por terminar su mandato y procederse a la celebración de nuevas elecciones de donde resulten nuevos o nuevas representantes electos/as), serán los nuevos representantes los que sustituirán a los anteriores en la comisión negociadora del plan y proseguirán con la negociación del mismo.

¿QUÉ OCURRE SI LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SE NIEGA A NEGOCIAR?

El artículo 5.6 del RD 901/2020 establece el deber de las partes de negociar de buena fe. Esto supone que la parte social, una vez recibida la comunicación o convocatoria para negociar por parte de la empresa debe responder por escrito y motivadamente a la petición, teniendo la obligación de negociar, por lo que no podría negarse.

En caso de incumplimiento de la parte social de su obligación de negociar, la empresa podrá recurrir a los procedimientos extrajudiciales para la resolución de conflictos y en, su caso, al proceso judicial de conflicto colectivo.

Lo que no sería válido, en ningún caso, es que ante esta negativa de la parte social la empresa recurra a los mecanismos previstos para la ausencia de representación legal de las personas trabajadoras (convocatoria a sindicatos más representativos) o que se sustituya a la representación legal por la constitución de una comisión "ad hoc", porque ello determinaría la nulidad del plan (Sentencias del TS de 14 de febrero de 2017, de 26 de enero de 2021 y de 25 de mayo de 2021).

Así lo han entendido las Sentencias del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017, de 26 de enero de 2021. La Sentencia del Tribunal Supremo 2084/2021, de 25 de mayo, recoge la doctrina de las anteriores, sentando lo siguiente:

"Consiguientemente, no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión ad hoc, que es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET), sin que dicha representación ad hoc pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos"

¿QUÉ OCURRE SI ES LA PARTE EMPRESARIAL QUIEN SE NIEGA A NEGOCIAR?

La parte empresarial se encuentra afectada por el mismo deber de negociar de buena fe que la parte social, por lo que no podría negarse a negociar el plan si se encuentra obligada a ello por disposición de la ley

o del convenio colectivo de aplicación. Además, su incumplimiento podría suponer responsabilidades en el orden administrativo sancionador.

En el supuesto de que la iniciativa para empezar la negociación parta de la parte social y, ante la comunicación de ésta, la empresa guarde silencio o responda negándose a iniciar la negociación, la parte social podrá recurrir a las mismas vías previstas en el apartado anterior (procedimientos extrajudiciales para la resolución de conflictos o la vía judicial). Por añadidura, cuenta con la posibilidad

de acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, interponiendo la correspondiente denuncia, ya que la empresa quedaría incurso en la infracción administrativa prevista en el artículo 7.13 del TRLISOS, si no se avienen a iniciar las negociaciones dentro del plazo reglamentario establecido al efecto.

La negociación en empresas sin representación legal de las personas trabajadoras



LA CONVOCATORIA A LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La

representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Por tanto, en este supuesto la primera acción que ha de realizar la empresa es enviar una comunicación fehaciente a los sindicatos legitimados convocándolos para la negociación del plan.

¿CUÁL ES LA FUENTE OFICIAL PARA CONSULTAR CUÁLES SON LOS SINDICATOS QUE OSTENTAN MAYOR REPRESENTATIVIDAD?

Para las empresas con convenios colectivos de aplicación de ámbito autonómico, la fuente oficial de consulta será la Autoridad laboral autonómica, y para las empresas

con convenios de ámbito supraautonómico, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

¿CUÁL ES EL ÁMBITO TERRITORIAL EN QUE DEBE REALIZARSE LA CONVOCATORIA?

El artículo 5.3 del RD 901/2020 habla de "los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio de

aplicación". Por tanto, la representatividad debe ser en el sector al que pertenezca la empresa, pero la convocatoria se realiza en el ámbito del convenio de aplicación en la empresa.

¿QUÉ OCURRE SI UNA O VARIAS CENTRALES SINDICALES RESPONDEN DENTRO DE PLAZO Y OTRAS NO?

Debe garantizarse la participación de todos los sindicatos legitimados, por lo que es vital para la correcta constitución de la comisión negociadora que todas las centrales sindicales más representativas en el sector y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación sean efectivamente

convocados por la empresa. Ahora bien, los sindicatos deben responder a la convocatoria en el plazo de 10 días. Transcurrido este plazo, "la comisión sindical quedará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria".

¿QUÉ OCURRE SI NINGUNA CENTRAL SINDICAL RESPONDE A LA CONVOCATORIA DENTRO DE PLAZO?

El RD 901/2020 guarda silencio sobre esta posibilidad. La jurisprudencia ha reiterado que el plan no puede ser impuesto unilateralmente, “ni siquiera en ausencia de interlocutor válido” (Sentencia del Tribunal Supremo 350/2021, de 26 de enero), por lo que el trámite de negociación debe ser satisfecho. Por tanto, la doctrina

se inclina por considerar que en ausencia de respuesta, la empresa peticionaria “tendrá que agotar todas las posibilidades previstas en el precepto, requiriendo nuevamente a las centrales sindicales legitimadas, pues la falta de respuesta no enerva la obligación empresarial de tenencia del plan”⁷

EN AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DE RESPUESTA POR TODOS LOS SINDICATOS LEGITIMADOS, ¿ES POSIBLE NOMBRAR UNA COMISIÓN NEGOCIADORA “AD HOC”?

Con anterioridad a la entrada en vigor del RD 901/2020, y ante la ausencia de pautas fijadas en la normativa reguladora de los planes de igualdad sobre cómo cumplimentar el trámite de negociación de los mismos en ausencia de representación legal de las personas trabajadoras, el recurso a la constitución de una comisión negociadora ad hoc (es decir, una o varias personas trabajadoras de la empresa elegidas por el resto de la plantilla a los solos efectos de representarlas en la negociación del plan de igualdad) fue un mecanismo habitual en la práctica negocial en esta materia.

Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo proscribió el recurso a esta figura, tanto cuando existen representantes (como hemos visto en

el punto 2.6 del presente Bloque) como cuando no hay representantes. Tal y como señala la Sentencia del Tribunal Supremo 350/2021, de 26 de enero, la constitución de comisiones negociadoras ad hoc “es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art.47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET), sin que dicha representación ad hoc pueda utilizarse

para la negociación de los convenios colectivos, como hemos sostenido en STS 28 de junio de 2017, rec. 203/2016, donde precisamos que "... representación ad hoc no aparece entre los sujetos legitimados para negociar un convenio de empresa", porque "la legitimación de las comisiones ad hoc solo es válida en los casos expresamente contemplados por la norma", lo que no sucede con la negociación de los planes de igualdad, cuya eficacia

para el cumplimiento de los objetivos perseguidos, requiere que se negocien con representantes que aseguren su eficacia general".

La consecuencia de negociar el plan con una comisión negociadora ad hoc, en la medida en que no es un interlocutor legitimado para ello, determina la nulidad del plan de igualdad.

¿QUÉ OCURRE SI CON POSTERIORIDAD A LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA POR LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS POR FALTA DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SE CELEBRASEN ELECCIONES SINDICALES Y RESULTASEN REPRESENTANTES ELECTOS/AS?

Lo relevante es que la comisión negociadora quede válidamente constituida conforme a la situación de la empresa y la normativa aplicable en ese momento. Por tanto, si no había representación legal de las personas trabajadoras en ese momento, aunque con posterioridad resulten electas tras el

correspondiente proceso electoral, esto no invalidaría la comisión negociadora ya constituida. No obstante, la comisión negociadora deberá valorar la conveniencia de incorporar a la representación legal de las personas trabajadoras a la comisión de seguimiento del plan.

Interlocución en empresas con centros de trabajo en los que hay representación legal de las personas trabajadoras y centros en los que no la hay

La jurisprudencia del TS considera que la representatividad de los órganos de representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras se limita al centro de trabajo por el que fueron elegidos (STS de 7 de marzo de 2012), por lo que no puede extenderse a los centros de trabajo donde no hay representantes de las personas trabajadoras.

Por tanto, en estos casos, la parte social de la comisión negociadora estará integrada por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y para el resto de centros, por la comisión sindical prevista en el artículo 5.3 del RD. Así lo determina expresamente este precepto en su párrafo 2:

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.



Interlocución en los grupos de empresas

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

Interlocución en la elaboración de planes de igualdad voluntarios

Debería ser negociados o consultados con la representación legal de las personas trabajadoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4 del RD 901/2020. Se plantea la duda de, si en ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, debería recurrirse a los mecanismos previstos en el artículo 5 del RD 901/2020

(convocatoria a los sindicatos más representativos). Dado que el precepto habla de "los planes de igualdad", sin distinción, y de los artículos 45 y 46 de la LOIMH, en los que se contemplan asimismo los planes voluntarios, parece que este precepto será también de aplicación en el caso de los planes de igualdad voluntarios.

Interlocución en planes de igualdad cuya elaboración venga impuesta por convenio colectivo o por acuerdo sancionador

En este caso, la interlocución se somete a las reglas previstas en el RD 901/2021, salvo en lo que expresamente se prevea

en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente (artículo 2.3 del RD).

¿Quién o quiénes deben asumir la interlocución por la parte empresarial?



Entre las personas que asuman la representación de la parte social deben encontrarse personas con capacidad para adoptar acuerdos que obliguen a la empresa (ya que la firma del plan supone la asunción del conjunto de compromisos que contiene), ya porque esos poderes sean inherentes a su cargo (administradores/as sociales, directores/as generales, etc.)

ya porque cuenten con poder general o especial otorgado por dichas personas. En este sentido, podría delegarse la negociación del plan en terceras personas (por ejemplo, abogados/as o asesores/as externos/as), siempre que hayan sido objeto de apoderamiento suficiente por la empresa para la toma de decisiones y obligar a la empresa en este ámbito.



Constitución de la comisión negociadora

¿CON CUÁNTAS PERSONAS MIEMBROS PODRÁ CONTAR LA COMISIÓN NEGOCIADORA?

En empresas con representación unitaria o sindical, no se establece un número máximo y mínimo de componentes para la comisión negociadora, por lo que intervendría por la parte social el número de personas concreto que integre esa representación unitaria o sindical de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores y 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En empresas en que, ante la ausencia de representación legal de la plantilla, se constituya la comisión sindical a que se refiere el artículo 5.3, "la comisión negociadora contará con un máximo

de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados".

En las empresas en que se constituya una comisión "mixta", integrada por las personas representantes del personal de los centros de trabajo en que existan, y por la comisión sindical en representación de los centros de trabajo en los que no exista representación legal de las personas trabajadoras, se prevé un máximo de trece miembros por cada una de las partes (artículo 5.3 in fine del RD 901/2020).

¿ES OBLIGATORIO QUE LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEA PARITARIA?

El artículo 5.1 del RD 901/2020 prevé expresamente que en la comisión negociadora “deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras”. Por tanto, la comisión debe estar integrada por el mismo número de personas por la

parte empresarial y por la parte social. No obstante, esto no impide que se puedan realizar delegaciones de voto, siempre que no lo impida el reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora.

¿ES OBLIGATORIO QUE LA COMISIÓN TENGA UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES?

El artículo 5.4 del RD 901/2020 establece que “deberá promoverse una composición equilibrada entre hombres y mujeres de cada uno de ambas partes de la comisión negociadora...”. Por tanto, debe procurarse esta composición equilibrada siempre que sea posible, pero si no es posible no impedirá la válida constitución de

la comisión negociadora. Por ejemplo, imaginemos una empresa de 50 personas trabajadoras, que cuenta con un Comité de empresa de cinco miembros, todos de sexo masculino. En casos semejantes, no será posible lograr esa composición equilibrada.

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA?

De conformidad con el artículo 6 del RD 901/2020, la comisión negociadora tendrá competencias en:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de los indicadores de

medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante

la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA?

Según el artículo 5.8 del RD 901/2020, "las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a

la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega".

En cuanto a sus derechos y garantías, destaca el reconocimiento expreso por parte del artículo 5.7 del RD 901/2020 "del derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos previstos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo", a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación.

¿DEBEN CONTAR LAS PERSONAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN CON FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD DE GÉNERO? ¿QUIÉN ASUME EL COSTE DE LA FORMACIÓN?

El artículo 5.4 del RD 901/2020 establece que "deberá promoverse que los integrantes de la comisión negociadora tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral".

Las partes social y empresarial deberán observar este mandato al designar a las personas que integrarán la comisión negociadora. Por otro lado, supone la obligación para las empresas de

proporcionar formación en esta materia a todas las personas integrantes de la comisión, tanto de la parte social como de

la parte empresarial, que no dispusieran de la misma, asumiendo los costes derivados de dicha formación.

¿CÓMO AFECTA LA REGULACIÓN DEL RD 901/2020 A LAS COMISIONES YA CONSTITUIDAS CON ANTERIORIDAD A SU ENTRADA EN VIGOR?

El RD 901/2020 introduce importantes novedades que afectan a la constitución de las propias comisiones negociadoras. Por tanto, cabe plantearse la cuestión de qué ocurre con las comisiones negociadoras constituidas con anterioridad a su entrada en vigor que no se adapten a los requisitos del RD 901/2020.

El RD 901/2020 entró en vigor el 14 de enero de 2021, por lo que las comisiones constituidas válidamente conforme a la normativa anterior (artículos 45 y siguientes de la LOI, reformados por el Real Decreto-ley 6/2019) podrían proseguir la negociación. La Sentencia de la Audiencia Nacional 4380/2019 de 12 de noviembre de 2019 abordó la aplicación de la nueva regulación del Real Decreto-ley 6/2019 a los diagnósticos de situación fijados antes de su entrada en vigor, concluyendo que serán válidos si fueron elaborados conforme a la normativa vigente en ese momento, de forma que una vez culminada la fase de diagnóstico este no quedaría

invalidado por la entrada en vigor de una norma posterior, dado el principio general de irretroactividad de las normas.

Por aplicación de esta doctrina, las comisiones negociadoras constituidas con anterioridad al 14 de enero de 2021 podrían proseguir la negociación del plan. No obstante, deberán ajustarse al RD 901/2021 en el plazo fijado por la Disposición Transitoria Única del RD, es decir, antes del 14 de enero de 2022.

Por tanto, en estos casos será la propia comisión quien decidirá si continúa adelante con la negociación o se disuelve para volver a constituirse conforme a la nueva normativa. En la práctica, esta última opción será la más lógica si la comisión carece de legitimación conforme a la nueva normativa, ya que la adaptación al RD 901/2020 antes del 14 de enero de 2022 requerirá, en tal caso, iniciar todo el proceso desde la misma constitución de la comisión.

El proceso de negociación del plan

¿CUÁL ES EL PLAZO PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del RD 901/2020 debemos distinguir los siguientes supuestos:

Las empresas que queden obligadas a negociar el plan en virtud de lo dispuesto en la LOI, deberán iniciar el proceso de negociación mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.

Las empresas que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

¿HAY UN PLAZO MÁXIMO PARA COMPLETAR LA NEGOCIACIÓN? ¿QUÉ OCURRE SI SE INCUMPLE?

Conforme al apartado 4 del artículo 4 del RD 901/2020:

En todo caso, las empresas deberán 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 de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

El día a quo del cómputo viene determinado por la norma (el día siguiente al que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación), por

lo que parece que éste operará en todo caso, incluso en los supuestos en que la empresa no agote el plazo de tres meses para iniciar las negociaciones. Por ejemplo, una empresa que queda incurso en la obligación de negociar el 30 de junio de 2021, constituyendo la comisión e iniciando la negociación el 31 de julio de 2021. El plazo de un año se computaría desde el 1 de octubre de 2021.

El incumplimiento de estos plazos podría suponer la denegación del registro del plan de igualdad por la Autoridad Laboral, además de quedar incurso la empresa en una infracción administrativa (art. 7.13 del TRLISOS).

¿CÓMO AFECTA ESTE PLAZO A LOS PLANES DE IGUALDAD EN VÍAS DE NEGOCIACIÓN EN EL MOMENTO EN QUE ENTRÓ EN VIGOR EL RD 901/2020?

Conforme al principio general de irretroactividad de las normas, el plazo máximo de un año empezará a computar desde la entrada en vigor del RD 901/2020. Por ejemplo, una empresa que haya iniciado la negociación del plan en fecha 25 de febrero de 2020, y la culmine en fecha 25 de marzo de 2021, no podría oponerse que

la negociación ha durado más de un año, ya que en el momento en que se estaba produciendo la negociación esa norma ni existía ni estaba en vigor. Por tanto, el plazo de un año para las empresas en esta situación empezaría a computar desde el 14 de enero de 2021, pero no antes.

¿CÓMO SE INICIA EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN?

El artículo 5.2 del RD 901/2020 determina que el procedimiento de negociación será el establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, en todo lo no previsto expresamente por el RD.

La iniciativa puede tomarla tanto la empresa como la parte social, y se formalizará remitiendo una comunicación por escrito a la otra parte, detallando la legitimación que ostenta y el objeto de la negociación. La parte receptora de la comunicación viene obligada, a responder a la propuesta motivadamente, teniendo la obligación de negociar, salvo que concurra causa legal o convencionalmente establecida. Así, podrían ser causas legítimas para rechazar la propuesta de iniciar la negociación: que la contraparte carezca de la legitimación exigida; que no se cumplan los presupuestos legales para que la empresa esté obligada a negociar (por ejemplo, no alcanza el umbral mínimo previsto legalmente; o en las empresas

obligadas por convenio, que la vigencia del convenio haya decaído), que ya haya un plan de igualdad cuya vigencia no haya finalizado. No obstante, debe tenerse en cuenta que, aunque haya un plan de igualdad vigente, la empresa podría venir obligada a adaptarlo a la nueva normativa, por lo que en tal caso no podría negarse a negociar.

Ambas partes fijarán el calendario de negociación y las materias a negociar, teniendo en cuenta el contenido mínimo fijado para la realización del diagnóstico en el artículo 46.2 de la LOIMH.

Por lo demás, los negociadores tienen un amplio margen para dirigir el procedimiento de negociación, si bien deben ajustarse a una importante limitación: la obligación de negociar de buena fe (artículo 89. 1 del Estatuto de los Trabajadores y 5.6 del RD 901/2020).

¿QUÉ IMPLICA LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR DE BUENA FE?

De conformidad con el artículo 5.6 del RD 901/2020, "las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo".

La obligación de negociar el plan de buena fe supone que las partes accedan a las negociaciones con una actitud dialogante, alejadas de posturas inflexibles, estando dispuestas a reconsiderar e introducir ciertos cambios en sus propuestas, a ofrecer explicaciones sobre la misma o sobre su negativa a modificarla, y manteniendo el proceso abierto durante un período de tiempo razonable. El deber de negociar de buena fe podría verse transgredido por muy diversas conductas, tanto de la parte social como de la parte empresarial, de tal forma que debe ser objeto de análisis caso por caso. Constituyen incumplimientos del deber de negociar de buena fe, por ejemplo:

- La falta de entrega de la información o documentación necesaria a la parte social.
- Cuando no hay un intercambio efectivo de posturas, limitándose una de las partes a denegar sistemáticamente

las propuestas de la contraparte o simplemente, a ignorarlas o desoírlas.

- Cuando las posturas iniciales se mantienen invariablemente sin justificación alguna, negándose a valorar alternativas, alteraciones o modulaciones de las mismas
- Cuando se produzcan propuestas irrazonables, imposibles, irrisorias o inaceptables para la contraparte.
- Las conductas impeditivas o dilatorias, que buscan la ralentización del proceso negociador, como la inasistencia a reuniones sin causa que lo justifique, el retraso sistemático en la entrega de documentación o información necesaria a la contraparte o en responder a sus propuestas.

La mala fe negocial supone una vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, pudiendo conllevar la declaración de nulidad del plan de igualdad, así como la condena a abonar una indemnización a la contraparte por los perjuicios concretos causados.⁸

LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR, ¿IMPLICA LA OBLIGACIÓN DE ALCANZAR ACUERDOS?

La obligación de negociar el plan de igualdad se configura como una obligación de medios, no de resultado. Implica la realización de cuantas acciones sean

necesarias en orden a la consecución de un acuerdo, pero no implica la obligación de alcanzar ese acuerdo (Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de mayo de

⁸ La Sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de junio de 2017 condena a la empresa demandada a abonar un indemnización de 6000 euros al sindicato demandante por considerar que había negociado de mala fe.

⁹ ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: "Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres", Relaciones Laborales nº 9, 2007, p.10.

2006). Como señala la doctrina⁹, “es una referencia puramente posibilística o hipotética, que no se traduce o no se puede traducir, en una obligación real de convenir, pues ello supondría transgredir frontalmente las bases sobre las que se asienta la autonomía colectiva”.

Ahora bien, dicha obligación implica que las partes deben agotar todos los medios de solución judicial y extrajudicial de resolución de conflictos, a fin de resolver las discrepancias y romper los posibles bloqueos negociales (Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de mayo de 2017 y de 13 de septiembre de 2018).

La jurisprudencia se ha mostrado sumamente restrictiva con la posibilidad de que la empresa llegue a aprobar el plan unilateralmente, es decir, sin acuerdo con la parte social, limitándolo a la concurrencia de “circunstancias excepcionales” o

“supuestos límite”, que la citada Sentencia de 13 de septiembre de 2018 ciñe a:

- El bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte.
- La negativa de la misma a negociar.
- La ausencia de cualquier tipo de representación

En cualquier caso, la jurisprudencia señala que, de concurrir alguna de estas circunstancias excepcionales que podrían justificar la aprobación de un plan de igualdad sin acuerdo, este plan sería meramente “provisional”.

Salvo la concurrencia de alguno de esos supuestos excepcionales, debidamente apreciada por el órgano judicial, el plan de igualdad aprobado sin acuerdo de la parte social sería nulo.

COMO SE ADOPTAN OS ACORDOS NO SEO DA COMISIÓN NEGOCIADORA?

Según el artículo 5.6 del RD 901/2020, “el acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión”.

Esto supone que, por la parte social, cuando la interlocución tiene lugar con la representación unitaria o sindical no se contabilizará el voto por componentes de la mesa, sino que habrá de ponderarse de modo proporcional a la mayoría que representan.

El precepto añade que “en caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de

solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos”

Por tanto, se prevé una doble posibilidad en caso de bloqueo en las negociaciones:

- En primer término, cualquiera de las dos partes podrá instar que se acuda a los sistemas extrajudiciales previstos en el convenio de aplicación, ante la comisión paritaria del mismo.
- Si no se hubiera previsto en el convenio mecanismos de resolución de

conflictos ante la comisión paritaria, se podrá acudir al sistema autónomo vigente en el ámbito correspondiente (ASAC en el ámbito estatal, si el conflicto es de ámbito supraautonómico, o el vigente en la Comunidad Autónoma correspondiente, si el conflicto es de ámbito autonómico o inferior).

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad.

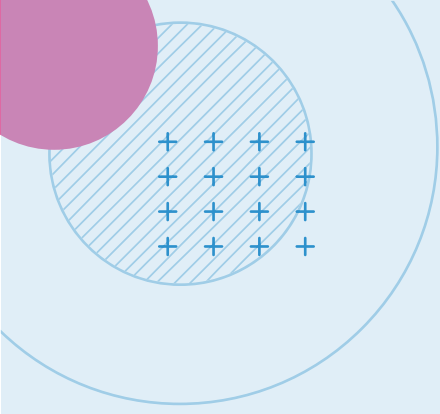
¿PUEDEN LAS PARTES SER ASESORADAS DURANTE LA NEGOCIACIÓN? ¿QUIÉN ASUME LOS COSTES DE LA ASESORÍA?

El artículo 5.3 del RD 901/2020 prevé expresamente que la comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

En la práctica, cada una de las partes contará con sus propios/as asesores/as,

debiendo sufragar los costes la parte a quien asesore.

Debe tenerse en cuenta que tanto la parte empresarial como la social cuentan con el servicio de asesoramiento impulsado por el Instituto para la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en esta materia, que es totalmente gratuito.



El diagnóstico de situación

03.



¿Qué es el diagnóstico de situación?



El diagnóstico de situación o diagnóstico de realidad es la primera fase de elaboración del plan de igualdad, una vez constituida la comisión negociadora. Es el resultado de un proceso de toma y recogida de datos, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que **formará parte del plan de igualdad.**

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la

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

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos (artículo 7 apartados 1 y 2).

¿Qué objetivos y finalidad tiene el diagnóstico de situación?

Según la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas publicada en 2021 por el Ministerio de Igualdad¹⁰, "el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.

- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades".

Por tanto, su objetivo es, a través de la recogida de información cualitativa y cuantitativa de la situación de la empresa y la interpretación de sus resultados, identificar tanto posibles situaciones discriminatorias por razón de sexo como situaciones que no son en sí mismas discriminatorias, pero que ponen de manifiesta la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres.

¹⁰ Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/ases_Orienta/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

¿Qué principios deben presidir la elaboración del diagnóstico de situación?

- Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: su contenido, la información que proporciona y su extensión responderán y se adaptarán a las necesidades concretas de la empresa, de modo que refleje fielmente la situación de la misma.
- Introducción de la perspectiva de género: es una categoría de análisis que se aplicará tanto para la recogida de información como para el análisis de su resultados. La perspectiva de género

supone tener en cuenta las diferentes "condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado¹¹. Esto generará una información que permitirá evaluar cómo la gestión y actividad de la empresa impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos"¹¹

¿Quién realiza el diagnóstico? ¿debe ser negociado?

El artículo 46.2 de la LOIMH señala que la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria en relación con todas las materias que constituyen su contenido mínimo (ver apartado siguiente), incluido el registro retributivo a que se refiere el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La competencia para elaborar el informe de diagnóstico corresponde, por tanto, a la comisión negociadora del plan (artículo 6.1 b) del RD 901/2020), si bien lo habitual es que, dada la complejidad que entraña la recogida e interpretación de toda la información, se encomiende a una persona experta, consultora o asesoría especializada externa.

El Real Decreto-ley 6/2019 despejó cualquier duda que pudiera albergarse sobre la necesidad de que el diagnóstico

fuese negociado en el seno de la comisión negociadora, como también lo hace el RD 901/2020 (artículo 5.1).

¿Cuál es el proceso de realización del diagnóstico?



El primer paso para su elaboración es determinar quién o quiénes se encargarán de la recogida de datos y de su análisis; qué metodología de recogida de datos se utilizará; qué fuentes de información se manejarán. Asimismo, se comunicará a la plantilla el inicio del proceso, en cumplimiento de la obligación de transparencia que debe presidir todo el proceso (artículo 47 de la LOIMH). La comunicación a la plantilla cobra especial importancia si van a tener un papel activo en el proceso (por ejemplo, porque se prevea que una de las herramientas para recogida de información sea la cumplimentación de cuestionarios por la plantilla, la realización de entrevistas al personal, talleres de debate, etc.).

El siguiente paso es la recogida y sistematización de la información, utilizando para ello indicadores tanto cualitativos como cuantitativos, que en cualquier caso estarán desagregados por sexo. Los indicadores cualitativos nos proporcionan información sobre las políticas y procesos de gestión propios de la empresa y del clima laboral (por ejemplo: ¿qué sistemas de reclutamiento y selección de personal se utilizan en la empresa?; ¿cuáles son los criterios para la promoción profesional?; ¿están definidos los perfiles profesionales y los requerimientos de

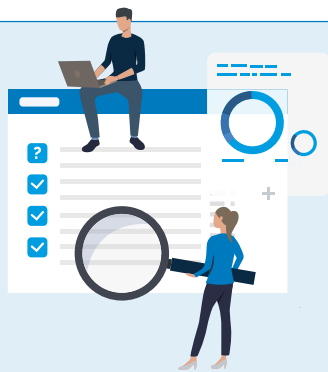
cada puesto de trabajo?). Los indicadores cualitativos nos proporcionan información numérica sobre las características de la empresa y situación del empleo en la misma (por ejemplo, número de hombres y mujeres en puestos de dirección o mando; número de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo y niveles jerárquicos, etc.).

El siguiente paso es el análisis de la información recogida, que supone interpretar dichos datos para responder a las siguientes cuestiones: ¿Se observan situaciones de discriminación o de desigualdad? ¿Cuáles son las causas? ¿Qué medidas podemos adoptar para corregir esas situaciones?

El último paso es la redacción del informe de diagnóstico, que formará parte del contenido del plan, donde se recogerán los resultados de dichos análisis y las conclusiones alcanzadas y propuestas de mejora, identificando las áreas prioritarias de actuación. En el mismo se debe incluir una referencia al proceso o 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 y jurídicas que han intervenido en su elaboración.

¿Qué fuentes de información debemos manejar para realizar el diagnóstico?

- Censo laboral de la empresa
- Organigrama de la empresa
- Documentos de cotización (RLC Y RNC)
- Copias básicas de los contratos de trabajo
- Comunicaciones de bajas (dimisiones, despidos, terminación o denuncia de contratos de duración determinada)
- Convenio colectivo de aplicación y acuerdos colectivos de empresa
- Registro retributivo
- Auditoría retributiva
- Sistema de valoración de puestos de trabajo
- Sistemas de medición del desempeño o productividad, primas e incentivos.
- Convocatorias de selección de personal y ofertas de trabajo publicadas.
- Sistemas o procedimientos para la selección y reclutamiento de personal.
- Modelos o cuestionarios utilizados en la fase de selección de personal
- Planes o procedimientos de promoción profesional
- Planes de formación profesional en la empresa
- Informe anual de actividades de la empresa
- Informes sobre responsabilidad social corporativa
- Intranet y/o página web de la empresa



¿Qué contenido debe reflejar el diagnóstico?

¿CUÁL ES EL CONTENIDO MÍNIMO DEL DIAGNÓSTICO?

De conformidad con el artículo 46.2 de la LOIMH y 7.1 del RD 901/2020, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

¿SE TRATA DE UNA LISTA EJEMPLIFICATIVA O ES CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO?

El tenor literal de las normas indicadas, claramente imperativo, deja claro que las materias enumeradas constituyen contenido mínimo del diagnóstico, por lo que deberán analizarse y abordarse en todo caso. Ahora bien, se trata de una lista abierta, por lo que, además de estas materias, pueden incorporarse otras cuestiones si se considera conveniente por las partes negociadoras.

Así lo aclara el artículo 8.3 del RD 901/2020, al referirse al contenido mínimo del plan:

“El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa”.

¿QUÉ INFORMACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA DEBE RECOGER EL DIAGNÓSTICO?

El Anexo del RD 901/2020 detalla una serie de disposiciones aplicables a la elaboración del diagnóstico, determinando que deberá atender a los siguientes criterios:

1. Condiciones generales

1.º Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.

2.º El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.

b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:

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 representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.

c) Información interna y externa 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.

3.º El diagnóstico incluirá una 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.

4.º En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

5.º El diagnóstico 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.

2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

El diagnóstico deberá contener información desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo, relativa, a:

- a) 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 conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.
- b) Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- c) 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.
- d) Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- e) 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 y sesgos inconscientes de género.

- f) Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Asimismo, se informará sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el esto de trabajo.

- g) Datos desagregados relativos a 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 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.

En el diagnóstico se analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

a) El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

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

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la

existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

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

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

También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

4. Condiciones de trabajo

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.

e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.

f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

g) Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.

h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.

i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

j) 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.

k) 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.

l) 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.

m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los

Trabajadores.

n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.

o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

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

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico contendrá:

a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) 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.

d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas 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...).

6. Infrarrepresentación femenina

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de 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 (segregación vertical). Para ello se analizará:

a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.

b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en cuenta los datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e) del apartado 2 de este anexo.

En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

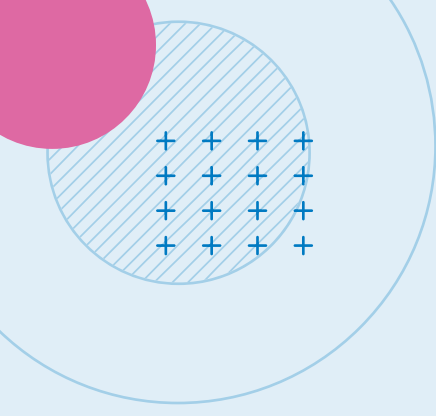
e) Diligencia y celeridad del procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del presente real decreto, el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa”.



El registro retributivo y la auditoría retributiva como parte del diagnóstico

04.



La introducción de ambas figuras en nuestro derecho viene dada por el impulso proporcionado al principio de transparencia retributiva por la Comisión europea (Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DOUE 08/03/14), como medio para luchar contra las causas de la brecha retributiva de género. A través de esta Recomendación, la Comisión invita a los estados miembros a alentar a empresarios e interlocutores sociales a adoptar medidas de transparencia salarial, a fin de terminar con la opacidad de las estructuras retributivas y las dificultades para determinar el valor de los puestos de trabajo en una organización.

El Real Decreto-ley 6/2019 toma nota de las recomendaciones comunitarias, introduciendo dos importantes novedades:

- La obligación para TODAS las empresas de realizar un registro retributivo. En el caso de las empresas obligadas a negociar e implantar un

plan de igualdad, el registro retributivo debe formar parte del diagnóstico de situación (art. 28 apartados 2 y 3 del ET)

- La obligación para las empresas que elaboren un plan de igualdad de realizar una auditoría retributiva previa, que formará parte del diagnóstico de situación, previendo un desarrollo reglamentario de la misma (art. 46 de la LOIMH)

Más tarde, con el RD 902/2020 se regula el principio de transparencia retributiva, como principio que vincula a empresas y convenios colectivos, y cuya finalidad es la identificación de discriminaciones directas e indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, y regula cuatro instrumentos para la transparencia retributiva: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras (artículo 3 del RD 902/2020).

La obligación de registro retributivo

¿DÓNDE SE REGULA LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO RETRIBUTIVO?

La regulación de esta figura se halla en el artículo 28 apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, introducidos por el artículo 2.7 del Real Decreto-ley 6/2019

(BOE de 07/03/2019), y en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres (BOE de 14/10/2020).

¿DESDE CUÁNDO ES EXIGIBLE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO?

El registro retributivo es introducido en nuestro derecho, concretamente en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, por el Real Decreto ley 6/2018, entrando en vigor el 8 de marzo de 2019 (Disposición final segunda punto 1). Por tanto, el registro retributivo es exigible a TODA empresa desde el 8 de marzo de 2019, con el contenido establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Para las empresas obligadas a realizar plan de igualdad, la obligación de incluirlo en los diagnósticos en vías de elaboración entró en vigor en la misma fecha, 8 de marzo de 2019.

El desarrollo reglamentario de la figura se produjo con el Real Decreto 902/2020, que introduce novedades importantes. Esta regulación entró en vigor el 14 de abril de 2021, por lo que las novedades que contempla sólo son exigibles a TODAS las empresas a partir del 14 de abril de 2021. En la práctica, esto supone que la nueva regulación del RD 902/2020 se aplicará a los registros retributivos de 2021. A los de las anualidades 2019 y 2020 se les aplica exclusivamente la regulación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. A los registros del 2021 y sucesivos se aplicará el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

¿QUÉ DIFERENCIAS HAY ENTRE LA REGULACIÓN DEL ARTÍCULO 28 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LA QUE DEL RD 902/2020?

La regulación de los artículos 5 y 6 del RD 902/2020 es aplicable, conjuntamente con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, a los registros retributivos elaborados a partir de 14 de abril de 2021. Por tanto, es aplicable a los registros de la anualidad 2021 y sucesivos. Las novedades introducidas por el RD 902/2020 pueden sintetizarse de la siguiente forma:

- Además de la media aritmética deben reflejarse las medianas de las retribuciones satisfechas.

- Los criterios de desagregación siguen siendo los mismos, pero con novedades:

- Por sexo (sin novedad)
- Por categoría, grupo profesional o puesto de trabajo igual o de igual valor, con una novedad: en el caso de empresa obligadas a elaborar e implantar un plan de igualdad, y por tanto, a realizar auditoría retributiva, la desagregación debe

realizarse necesariamente por puestos de trabajo de igual valor.

- Por salario base y por cada uno de los complementos salariales y extrasalariales. Es decir, la novedad es que se exige un desglose de cada uno de los complementos salariales y extrasalariales, hallando la media aritmética y la mediana de cada uno de ellos, desagregados a su vez conforme a los dos criterios anteriores.
- La periodicidad con que se elabora el registro sigue siendo anual, aclarando el RD que por "año" debemos entender el "año natural" (de 1 de enero a 31 de diciembre) y que si hubiera alteraciones sustanciales en cualquiera de los elementos del registro, éste deberá modificarse para introducirlos (artículo 5.4)

- Se introduce la necesidad de consulta a la representación legal de las personas trabajadoras con carácter previo a la elaboración y modificación del registro retributivo (artículo 5.6). Por tanto, la consulta sólo será exigible a los registros que se elaboren a partir del 14 de abril de 2021.

- Se mantiene sin novedades la obligación ya prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores para las empresas de 50 o más personas trabajadoras, de justificar las diferencias del 25% o más en la media o mediana del total de retribuciones satisfechas a hombres y mujeres.

¿QUÉ EMPRESAS Y ENTIDADES ESTÁN OBLIGADAS A DISPONER DE REGISTRO RETRIBUTIVO?

La obligación alcanza a TODAS las empresas, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras, sector de actividad o número de centros de trabajo, en relación con su plantilla. Es indiferente que en la plantilla haya solo hombres o mujeres, el registro debe realizarse sin excepción.

En la práctica, sólo se verían exoneradas de esta obligación las empresas con una sola persona trabajadora, pues en este caso no podrían realizarse comparación alguna ni habría destinatarios del registro (otras personas trabajadoras y sus representantes).

Por tanto, NO es una obligación que incumba solo a las empresas obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad por tener una plantilla de 50 o más personas. La especialidad prevista para este tipo de empresas es:

- El registro retributivo debe figurar entre la información a incluir en el diagnóstico de situación del plan de igualdad

- Si la media aritmética o la mediana del total de retribuciones satisfechas a hombres y mujeres en la empresa pusiera de manifiesto la existencia de diferencias del 25% o más entre unos y otros, debe incluirse la justificación de que dichas diferencias obedecen a motivos no relacionados con el sexo (exigible desde 08/03/2019).

- Los registros del 2021 y sucesivos no pueden desagregarse por categorías o grupos profesionales, sino, necesariamente, por puestos de trabajo de igual valor (exigible a partir del 14/04/21).

Asimismo, están obligadas las Administraciones Públicas y entidades y empresas del sector público en relación con el personal con relación laboral. No estarían obligadas a incluir, por tanto, al personal con relación funcional o estatutaria (Disposición adicional 4ª del RD 902/2020).

¿QUÉ PERSONAL DEBE INCLUIRSE EN EL REGISTRO RETRIBUTIVO?

Las empresas deberán incluir a todo el personal a su servicio con relación laboral por cuenta ajena regulada por el Estatuto de los Trabajadores (artículo 2 del RD 902/2020), conforme a los siguientes criterios:

- Cualquiera que sea su modalidad de contratación (indefinida, fijos discontinuos, de duración determinada, contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de prácticas) y la jornada (completa o parcial).

- Cualquiera que sea su categoría profesional o nivel jerárquico. El personal directivo y los altos cargos quedan expresamente incluidos por el artículo 5.1 del RD, pero entendiendo por tales aquellos vinculados por una relación laboral ordinaria (regulada en el Estatuto de los Trabajadores).
- Cualquiera que haya sido la duración de su relación laboral y aunque la relación laboral ya haya finalizado en el momento en que se elabore el registro, siempre que hayan percibido alguna retribución durante el período de referencia (año natural).

Tal y como ha quedado definido el ámbito de aplicación personal del RD 902/2020, quedarían excluidos del registro retributivo:

Personal vinculado por relaciones laborales especiales no reguladas en el Estatuto de los Trabajadores:

- Personal de alta dirección, ya que según el artículo 3.2 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (BOE 13/08/1985): Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar específicamente en el contrato.
- Abogados: el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial

de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos no contempla remisión alguna al Estatuto de los Trabajadores.

- Agentes de comercio: según el artículo 12 del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas (BOE 15/08/1985) solo son aplicables en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial los derechos y deberes laborales básicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias. Según el artículo 1.4 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad (BOE 07/07/2001): La relación laboral especial penitenciaria se regula por lo dispuesto en este Real Decreto. Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este Real Decreto o la normativa de desarrollo.

En cambio, sí quedarían incluidos en la obligación de registro retributivo las siguientes relaciones laborales especiales

- **Artistas:** Según el artículo 12.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (BOE 14/08/1985): En lo no regulado por el presente Real Decreto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos

- **Deportistas profesionales:** Según el artículo 21 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (BOE 27/06/1985), en lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales

- **Personal al servicio del hogar familiar:** según el artículo 3 b) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE de 17/11/2011): Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación

la normativa laboral común. Expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores

- **Estibadores portuarios, ya no es una relación laboral especial:**

Deja de ser una relación laboral especial en virtud del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13.

- Personal vinculado por relaciones mercantiles, societarias o de confianza (socios/as, administradores/as, socios y socias trabajadoras de sociedades cooperativas de trabajo asociado, etc.)

- Personal autónomo y autónomos/as económicamente dependientes.

- Personal puesto a disposición por ETTs (este personal no figurará en el registro retributivo de la empresa usuaria, sino de la ETT, por ser ésta quien abona las retribuciones).

- Personal sin vinculación contractual laboral (becarios y becarias, estudiantes en prácticas formativas curriculares, etc.)

- En el caso de las Administraciones Públicas y entidades de derecho público, el personal funcionario y estatutario a su servicio.

Debe hacerse notar el distinto ámbito de aplicación de los planes de igualdad y de los registros retributivos. Conforme a lo expuesto en el bloque I, los planes de igualdad se aplican a todo el personal de la empresa, cualquiera que sea el tipo de relación laboral que vincula a empresa y persona trabajadora (relaciones laborales ordinarias y especiales), beneficiando incluso a personal sin vinculación laboral

con la empresa (personas puestas a disposición por una ETT). Del mismo modo, todo este personal debe tenerse en cuenta para el cómputo de la plantilla a efectos de determinar la obligatoriedad de negociar e implantar el plan de igualdad. En cambio, en los registros retributivos no se incluye parte de dicho personal (por ejemplo, las personas con relación laboral especial de alta dirección, el personal de ETTs, etc.).

¿CUÁL ES EL ÁMBITO ESPACIAL EN QUE SE ELABORA EL REGISTRO RETRIBUTIVO: EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO?

El registro retributivo se hace en el ámbito de la empresa. La unidad espacial para realizar el registro es por tanto la empresa en su conjunto, por lo que habrá un registro retributivo por empresa que incluirá a todo el personal referenciado en el punto anterior, de todos los centros de trabajo de la empresa, presenciales y a distancia (teletrabajo) o itinerantes.

No se puede realizar, por tanto, ni por centro de trabajo, ni por provincia, ni por sedes o delegaciones territoriales. Tampoco está contemplado que los casos de grupos de empresas puedan hacer un registro retributivo único del grupo (los grupos de empresas pueden hacer un plan de igualdad único, pero deben tener registros retributivos de cada una de las empresas del grupo).

¿EL REGISTRO TAMBIÉN ES ÚNICO SI EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA SON DE APLICACIÓN DISTINTOS CONVENIOS?

En el ámbito de la empresa pueden ser de aplicación distintos convenios colectivos, bien por su ámbito territorial (provincial, autonómico, estatal) o sectorial (por ejemplo, una empresa del sector de automoción que aplica el Convenio del metal para el personal de taller y el de comercio vario para el personal de concesionario). Esto puede dar lugar a la existencia de diferencias retributivas

derivadas de la aplicación de los distintos órdenes convencionales. Sin embargo, ello no modifica el ámbito de aplicación espacial del registro: sigue siendo la empresa, incluyendo a todo el personal agrupado conforme a los criterios expuestos (sexo y categoría, grupo o puesto de trabajo de igual valor), con independencia de que sean de aplicación distintos convenios colectivos.

¿CON QUÉ PERIODICIDAD DEBE REALIZARSE EL REGISTRO RETRIBUTIVO?

Según el artículo 5.4 del RD 902/2020 el período temporal de referencia para realizar el registro será el año natural

El registro debe contener todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia —el año natural—, independientemente de su fecha de devengo.

No obstante, en caso de producirse alteraciones sustanciales de cualquiera de los elementos del registro, éste deberá actualizarse de forma que siga cumpliendo su finalidad consistente en “garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada”.

El concepto de “alteración sustancial” es un concepto jurídico indeterminado, sin que la normativa precise qué hemos de entender por tal, por lo que será en los juzgados y tribunales donde se precisará el contenido y alcance de dicho concepto. La Guía para el uso de la Herramienta de Registro Retributivo publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad¹², ofrece las siguientes pautas interpretativas para determinar qué debemos entender por “sustancial”:

a) Desde el punto de vista cuantitativo, una alteración tendrá carácter sustancial cuando afecte a toda la plantilla o tenga carácter colectivo.

b) Desde el punto de vista cualitativo, una alteración tendrá carácter sustancial cuando afecte a la política retributiva de la empresa.

En este sentido, se considera que las siguientes alteraciones podrían tener carácter sustancial:

- Alteraciones sustanciales de las retribuciones: revisión salarial convencional, activación de la cláusula de garantía salarial, nuevo texto convencional, inaplicación o descuelgue del salario convencional, modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas.
- Alteraciones sustanciales de la plantilla: subrogación empresarial, reestructuraciones y sucesiones.
- Alteraciones sustanciales que afecten a la clasificación profesional: modificación del convenio colectivo u otros cambios sustanciales de la clasificación profesional, incluidas las modificaciones derivadas de una valoración de los puestos de trabajo.

En todo caso, la sustancialidad de los casos puede variar según las circunstancias particulares de cada empresa (plantilla, sector profesional, etc.) y, por tanto, requerir una actualización del registro”.

¿QUÉ FORMATO DEBE REVESTIR EL REGISTRO RETRIBUTIVO?

Aunque la normativa no lo establezca expresamente, debe figurar por escrito en un soporte accesible, ya sea en papel o digitalmente, a fin de posibilitar la accesibilidad al mismo por las personas legitimadas para ello (representación del personal, personas trabajadoras, Inspección de Trabajo y Seguridad Social). No debe ajustarse a ningún modelo oficial, ya que el artículo 5.5 del RD 902/2020 establece que “el documento en el que conste el registro podrá tener el formato

establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad”. Esto supone que las empresas podrán hacer uso del modelo propuesto por dichos Ministerios (que reviste la forma de herramienta), pero no es obligatorio. Las empresas podrán utilizar el formato que consideren oportuno, siempre que cumpla los requisitos de contenido definidos por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 902/2020.

¿EL REGISTRO RETRIBUTIVO DEBE REFLEJAR EL NOMBRE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LAS QUE INCLUYE?

El registro retributivo NO es nominativo, por lo que en ningún caso refleja el nombre de las personas trabajadoras ni sus retribuciones efectivas, sino datos desagregados, es decir, la media y la mediana de lo percibido por el conjunto de hombres y el conjunto de mujeres de cada categoría, grupo profesional o

puesto de trabajo de igual valor. Consignar el nombre de las personas trabajadoras y su retribución vulnera la legislación de protección de datos de carácter personal y podría ser constitutivo de una infracción muy grave en el orden social por vulneración de la intimidad de la persona trabajadora.

¿QUÉ CONTENIDO DEBE REFLEJAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO?

El registro retributivo contempla las medias y medianas de las retribuciones efectivas de las personas trabajadoras desagregadas por sexo y por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. A su vez, esas retribuciones deben estar desagregadas en atención a la naturaleza

de la percepción (es decir, en tres bloques: salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales). Los registros retributivos de 2021 en adelante deberán además desagregar cada una de las percepciones concretas en cada uno de los bloques, es decir, especificar de modo diferenciado cada percepción (artículo 5.2)

A continuación, figura un ejemplo de formato sencillo de registro retributivo adaptado a la normativa de 2021, en una empresa con 44 personas trabajadoras, cuyo sistema de clasificación profesional es por grupos profesionales (3) y cuyas percepciones salariales y extrasalariales serían las que figuran desagregadas. Como se ve, sólo figura el número de hombres y mujeres que habría en cada uno de los

tres grupos profesionales, y los datos numéricos a consignar serían las medias y medianas del total de lo percibido por cada concepto por cada grupo de hombres y mujeres. Imaginemos que en el grupo 2, los dos hombres han percibido en total unas retribuciones de 42,515 euros. Las 20 mujeres, un total de 200.020 euros. Ese no sería el dato a consignar, sino la media y mediana de dichas cantidades.

				PERCEPCIONES SALARIALES							P. EXTRASALARIALES		
SEXO	NÚMERO	PUESTOS	PROMEDIOS	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	PRIMA SEGURO DE VIDA/ INVALIDEZ	HORAS EXTRAS	HORAS COMPL.	DIETAS	PLUS TRANSPORTE	TOTAL	BRECHA
Mujer	1	GRUPO	Media										
Hombre	3	01	Mediana										
Mujer	10	GRUPO	Media										
Hombre	2	02	Mediana										
Mujer	26	GRUPO	Media										
Hombre	2	03	Mediana										

¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE LA MEDIA Y LA MEDIANA? ¿CÓMO SE CALCULAN?

La media es la media aritmética o promedio de un conjunto de números. Se calcula sumando todos los valores y dividiendo la suma por el número total de valores.

La mediana (valor introducido por el RD 902/2020) es un valor numérico que

separa la mitad superior de un conjunto de la mitad inferior. Es decir, es el valor central de los datos o valores cuando están ordenados de mayor a menor cuantía. Se calcula poniendo los datos en orden ascendente y luego localizando el número del centro en esa distribución.

¿QUÉ UNIDAD UTILIZAREMOS PARA CALCULAR LO REALMENTE PERCIBIDO POR LAS PERSONAS TRABAJADORAS: RETRIBUCIONES DIARIAS, MENSUALES O ANUALES?

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores no aclaraba esta cuestión, pero el RD 902/2020 habla de "lo realmente percibido" y "cuantías efectivas". Esto supone que las retribuciones que deberán considerarse para hacer los cálculos de medias y medianas son las

efectivamente percibidas en el período de referencia anual por cada persona trabajadora. Por tanto, será la retribución total anual efectivamente percibida, con independencia de la fecha en que se haya devengado.

Por tanto, los datos retributivos que deben utilizarse para calcular las medias y medianas son los REALES, los realmente percibidos por cada persona trabajadora en el año natural de referencia. No cabe sustituir los datos reales y efectivos por datos "normalizados".

Los documentos básicos que deberemos manejar para confeccionar el registro retributivo serán el modelo 190 de la AEAT (resumen anual de percepciones y retenciones de IRPF practicadas en las nóminas de las personas trabajadoras) y los recibos de pago de salario o nóminas.

¿QUÉ DEBEMOS ENTENDER POR RETRIBUCIÓN?

El concepto de retribución ha sido delimitado por la jurisprudencia comunitaria de una forma extensiva y amplia (Asunto 333/97, LEWEN, 21/10/1997), comprendiendo el salario normal, de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones o complementos satisfechos por el empresario al trabajador por razón de la relación de trabajo, ya sea:

- Directa o indirectamente.
- En metálico o en especie.
- De forma regular o habitual, o meramente ocasional o excepcional.
- De cuantía fija o variable.
- Cualquiera que sea su origen (ya sea por disposición del convenio colectivo de aplicación, por pacto colectivo o individual o por decisión unilateral del empresario de efectos individuales o colectivos).
- De naturaleza salarial o extrasalarial.
- Ya sean satisfechas durante la duración de la relación laboral o una vez finalizada la misma (por ejemplo, indemnizaciones por despido).

- Incluye las prestaciones de Seguridad Social que sean satisfechas por el empresario en virtud de la obligación de pago delegado (supuestos de incapacidad temporal y de desempleo parcial).

Tras la entrada en vigor del RD 902/2020, el registro debe especificar de modo diferenciado cada percepción sin más distinción que la que resulta de los tres grandes bloques que indica el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.

Portanto, deberá proporcionar información sobre todos y cada uno de los conceptos retributivos que abonen las empresas, distinguiendo tres bloques:

- Salario base, ya sea fijado por unidad de tiempo o de obra.
- Complementos de naturaleza salarial, desglosando a su vez cada uno de los complementos de esta naturaleza que se abonen en la empresa.
- Percepciones de naturaleza extrasalarial, desglosando cada uno de los complementos de esta naturaleza que se abonen en la empresa.

¿QUÉ COMPLEMENTOS TIENEN NATURALEZA SALARIAL?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.
2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén

vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”.

De modo ejemplificativo y no excluyente, tendrán la consideración de percepciones salariales:

- La prorrata de pagas extraordinarias.
- Pluses de antigüedad o permanencia.
- Pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, insalubridad.
- Pluses de turnicidad y nocturnidad.
- Horas extraordinarias y horas complementarias.
- Primas, incentivos, pluses de productividad.
- Pagas de beneficios y bonus.
- Complementos a cuenta de convenio, sean absorbibles o no.
- Complementos por residencia en provincias insulares y en Ceuta y Melilla.
- Complementos (voluntarios o de convenio) a las prestaciones de Seguridad Social.
- Complementos en especie: transporte de empresa, entrega de vehículo para usos particulares, hospedaje o vivienda proporcionada por la empresa, pago

de alquileres o suministros (agua, gas, luz, internet, etc.), cestas de Navidad, productos de empresa proporcionados a precios rebajados, prestación de servicio de comedor o entrega de tickets de restaurante, prestación de servicio de guardería o subvención o pago de la misma, entrega de acciones de empresa, entrega de teléfono o productos

tecnológicos (tablets, ordenadores, etc.) para usos particulares, seguro médico, aportación a planes de pensiones (STS de 2 de octubre de 2013 y 26 de enero de 2017), pago de primas de seguros (de vida, invalidez, incapacidad temporal, desempleo, etc.), concesión de préstamos de empresa a un tipo de interés inferior al legal.

¿QUÉ COMPLEMENTOS O PERCEPCIONES TIENEN NATURALEZA EXTRASALARIAL?

A título ejemplificativo y no excluyente, pueden señalarse las siguientes:

- Prestaciones e indemnizaciones de Seguridad Social, siempre que sean abonadas por la empresa. Esto ocurrirá en virtud de la obligación de pago delegado, que en nuestro Derecho sólo se establece para supuestos de incapacidad temporal y desempleo parcial. Si se trata de prestaciones no abonadas por la empresa no han de incluirse, porque el pagador es otro (por ejemplo, prestación por desempleo total durante un ERTE de suspensión de la relación laboral, que es abonada por el Servicio Público de Empleo)
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones del contrato, despidos o terminación de la relación laboral con derecho a indemnización (extinción del contrato al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, jubilación del empresario/a persona física, terminación de contratos de duración determinada, etc.).

- Indemnizaciones de los suplidos o gastos realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral, como son:

- Los plusones de transporte.
- Dietas, gastos de manutención, alojamiento y locomoción.
- Plus de quebranto de moneda.
- Plusones por desgaste de útiles, herramientas o vehículos propios de la persona trabajadora.
- Plusones de mantenimiento de vestuario.

¿DEBE JUSTIFICARSE CUALQUIER DIFERENCIA RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE APAREZCA EN EL REGISTRO?

No, la justificación sólo es exigible a las empresas de 50 o más personas trabajadoras en cuyo registro aparezcan diferencias del 25% o más en la media o en la mediana del total de retribuciones satisfechas a hombres y mujeres.

Por tanto, no es obligatorio incluir la justificación de las diferencias:

- En ningún caso, aun cuando se trate de una empresa de 50 o más personas trabajadoras si la diferencia entre la media y la mediana en las retribuciones totales de las personas trabajadoras de uno y otro sexo es inferior al 25%.

- En el caso de empresas de menos de 50 personas trabajadoras, no es exigible justificar ninguna diferencia, sea cual sea el porcentaje de desviación.

Ahora bien, que no sea obligatorio conforme a la normativa no significa que no sea recomendable, ya que esas diferencias podrían ser constitutivas de discriminación retributiva sancionable. Por ello, la opción más segura para cualquier empresa es analizar cómo y por qué se originan esas diferencias, para detectar posibles situaciones de discriminación retributiva y corregirlas.

¿CUÁLES SON LAS ESPECIALIDADES PREVISTAS PARA LOS REGISTROS RETRIBUTIVOS EN LAS EMPRESAS OBLIGADAS A NEGOCIAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD?

En estas empresas (es decir, aquellas con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras) los registros presentan dos peculiaridades:

- Deben incluir una justificación cuando la media o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las de otro en un 25%. Esta especialidad está prevista para las empresas de 50 o más personas trabajadoras desde el 8 de marzo de 2019, y supone que debe analizarse donde y por qué se producen esas diferencias, explicando mediante indicadores cualitativos o cuantitativos que no obedecen a razones discriminatorias (por ejemplo,

imaginemos que en una empresa las diferencias que se originan son debidas, exclusivamente, a la existencia de reducciones de jornada disfrutadas por mujeres; en este caso, la diferencia quedaría explicada a través del mecanismo de la "normalización" a la misma jornada).

- Deben realizar las agrupaciones por puestos de trabajo de igual valor. Esta especialidad entró en vigor el 14 de abril de 2021, y supone que deberá realizarse una valoración de los puestos de trabajo de la empresa previa a la confección del registro. En estas empresas el registro se desagregará en los puestos de trabajo de igual valor identificados en la valoración de puestos.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN RELACIÓN CON EL REGISTRO RETRIBUTIVO?

- Desde el 14 de abril de 2021, la representación legal de las personas trabajadoras debe ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración y modificación del registro retributivo (artículo 5.6 del RD 902/2020). Por consultarse entiende, conforme al artículo 64.6 del Estatuto de los Trabajadores, proporcionar la información sobre dicho registro o sobre su modificación a dicha representación, de tal manera que permita que ésta pueda emitir un informe sobre sus puntos de vista y opiniones. Dicho informe deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días desde que fue solicitado por la empresa, y la representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a reunirse con la empresa, obtener una respuesta justificada a su informe y

poder contrastar sus puntos de vista y opiniones con el objeto de poder llegar a un acuerdo. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de la representación legal de las personas trabajadoras pueda ser conocida por la empresa a la hora de adoptar o ejecutar las decisiones correspondientes.

- Por otro lado, desde el 8 de marzo de 2019, tienen derecho a recibir el registro retributivo anualmente, conforme al artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo cual supone que deberá entregarse o ponerse a su disposición una copia del mismo en un soporte adecuado que permita a dicha representación a proceder a su examen (artículo 64.6 del Estatuto de los Trabajadores).

¿TIENEN ACCESO LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL REGISTRO RETRIBUTIVO?

Las personas trabajadoras, individualmente consideradas, tienen derecho a acceder a los datos de registro, si bien con distinto alcance según haya o no representación legal de las personas trabajadoras en la empresa (artículo 5.3 del RD 902/2020):

Si hay representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación,

teniendo derecho a acceder al contenido íntegro del mismo.

Si no hay representación legal, las personas trabajadoras no tendrán acceso al registro, sino únicamente a las diferencias porcentuales que existieran entre las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable.

¿PUEDE PLANTEAR PROBLEMAS EL REGISTRO RETRIBUTIVO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES?

La Agencia Española de Protección de Datos publicó en mayo de 2021 una Guía sobre Protección de datos personales en las relaciones laborales¹³, donde aborda específicamente dicha problemática:

1. Es una obligación legal, por lo que el empleador no requiere el consentimiento de las personas trabajadoras.
2. El registro de salarios no supone necesariamente el tratamiento de datos personales, pues en dicho registro no ha de constar el salario de cada persona trabajadora, sino los «valores medios» de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla «desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor».
3. Es un registro donde deben figurar datos disociados y no datos personales, ni información que permita identificar a una persona.
4. No se contempla un derecho a la información, ni el ejercicio de derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión, pues no se produce un tratamiento de datos personales.

5. No obstante, el dato disociado podrá convertirse en dato personal cuando en determinados grupos, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor haya una sola persona trabajadora o un reducido número de ellas. En este caso, deberán observarse las siguientes precauciones:

- El registro deberá contar con las medidas de seguridad basadas en el análisis de riesgos conforme al Reglamento General de Protección de Datos Personales¹⁴.
- El empresario/a deberá informar a las personas trabajadoras afectadas del tratamiento de datos y su finalidad.
- La representación legal de las personas trabajadoras estará obligada a guardar la debida confidencialidad en relación con dicha información.

No obstante, es esta una cuestión en la que serán los juzgados y tribunales que conozcan de las posibles controversias que puedan plantearse quienes tendrán la última palabra.

¹³ Disponible en <https://www.aepd.es/es/documento/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>

¹⁴ Uno de los requerimientos que establece el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) para responsables y encargados del tratamiento que realizan o desean realizar actividades de tratamiento con datos personales es la necesidad de llevar a cabo un análisis de riesgos de la seguridad de la información con el fin de establecer las medidas de seguridad y control orientadas a cumplir los principios de protección desde el diseño y por defecto que garanticen los derechos y libertades de las personas. Una vez evaluado el riesgo será necesario determinar las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar un nivel de seguridad apropiado en el tratamiento de esos datos.

SI EL REGISTRO MUESTRA LA EXISTENCIA DE DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, ¿SIGNIFICA ESO QUE HAY DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA?

Las diferencias retributivas entre hombres y mujeres que resulten del registro pueden ser constitutivas de una discriminación retributiva o no. Serán discriminatorias cuando no estén justificadas. La única forma de determinar esto es analizando el origen y causa de esas diferencias, de ahí que lo recomendable sea realizar siempre ese análisis, aunque la empresa no esté obligada a ello (por tener menos de 50 personas trabajadoras y diferencias inferiores al 25%). Así, podemos citar de modo ejemplificativo y no excluyente, que no estarán justificadas las diferencias retributivas:

- Cuando el valor del trabajo que prestan los colectivos comparados sea el mismo. Nótese aquí que lo importante es el valor del trabajo: pueden ser trabajos o tareas distintos, pero con el

mismo valor. La forma de determinar el valor de un puesto de trabajo es a través del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En nuestro derecho, la valoración de puestos de trabajo forma parte de la auditoría retributiva, por lo que sólo están obligadas a realizarla las empresas de 50 o más personas trabajadoras. No obstante, es recomendable realizarla aún sin estar obligado a ello, pues es la única forma de determinar si dos puestos de trabajo, aún siendo diferentes, tienen el mismo valor.

- Cuando obedezcan a prácticas retributivas que causen un impacto significativamente adverso o desfavorable para colectivos feminizados sin justificación alguna (discriminación indirecta).

¿QUÉ VALOR PROBATORIO TIENE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS DIFERENCIAS QUE LA EMPRESA REALICE EN EL REGISTRO RETRIBUTIVO?

Tal y como resulta del artículo 10.2 del RD 902/2020, la justificación aportada por la empresa no es indiscutible, y por tanto, no descarta que pueda haber discriminación.

Es decir, tanto en sede administrativa como judicial podrá debatirse sobre dicha justificación y verificar si es real, objetiva y correcta.

LA HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO PUBLICADA POR LOS MINISTERIOS DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL Y EL MINISTERIO DE IGUALDAD

¿En qué consiste esta herramienta?

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

La Herramienta consiste en un fichero Microsoft Excel® en el que hay que incorporar los datos. A partir de ellos, y de forma automatizada, la aplicación realizará los cálculos necesarios para los análisis.

Los pasos a seguir para utilizar la herramienta son muy sencillos: lo primero es rellenar el fichero adecuadamente con los datos de la plantilla. A través de sus cálculos automatizados y tablas dinámicas se obtendrán los resultados. Al realizarse todas las operaciones de forma casi automática, un conocimiento de Microsoft Excel® a nivel usuario/a es suficiente.

¿Las empresas deben usar obligatoriamente esta herramienta?

La herramienta es de uso VOLUNTARIO, no obligatorio. Las empresas pueden elegir la forma que quieran darle a sus registros, siempre y cuando éstos cumplan los requisitos de contenido básicos explicados.

¿Qué son los importes efectivos y los importes equiparados en la herramienta?

La Herramienta incluye una utilidad que permitirá ver la información de dos formas diferentes a través de diferentes tablas:

- Importes efectivos, información obligatoria. Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
- Importes equiparados, de carácter voluntario. Para este cálculo, en cambio, los datos anteriores serán objeto de "equiparación". La equiparación se lleva a cabo de dos formas: la normalización (en caso de que se incluyan a personas que no tengan jornada completa, los importes se aumentan proporcionalmente como si lo hubiera estado); y la anualización (si hay personas que no han permanecido en la misma situación contractual durante todo el período de referencia, los importes se aumentan proporcionalmente como si la persona hubiera permanecido en la misma situación contractual durante todo el año).

A estos efectos, se entiende por situación contractual de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo. Se considerará que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc. En estos casos, el registro indicará el número de situaciones contractuales objeto de equiparación, desagregado por sexo y por grupo o clasificación profesional aplicable.

Los importes equiparados, o equiparación, son una forma de explicar las diferencias retributivas causadas por diferentes jornadas y por diferentes situaciones contractuales. Con esta operación, se visualiza qué parte de las diferencias retributivas es debida a estas causas, por lo que es muy útil en el caso de que haya mujeres con reducciones de jornada, jornadas a tiempo parcial, o contratadas por períodos inferiores al anual. No obstante, es información voluntaria: solo los importes efectivos son obligatorios.



Cuestiones de derecho transitorio derivadas de la entrada en vigor del real decreto-ley 6/2019 y los reales decretos 901/2020 y 902/2020

DIAGNÓSTICOS APROBADOS CON ANTERIORIDAD AL REAL DECRETO-LEY 6/2019

Los diagnósticos aprobados con anterioridad al 8 de marzo de 2019 no están sujetos a la obligatoriedad de incluir el registro retributivo entre los contenidos del diagnóstico, dado el principio general

de irretroactividad de las normas. Así lo entiende la Sentencia de la Audiencia Nacional 4380/2019, de 12 de noviembre de 2019, confirmada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2021.

Ahora bien, tras la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 el 14 de enero de 2021 esos planes de igualdad deberán adaptarse a su contenido en el plazo máximo de 12 meses a contar desde

dicha fecha, previo proceso negociador (Disposición transitoria única). Por tanto, deberán negociarse de nuevo para adaptar su contenido a la nueva regulación, incluyendo el registro retributivo.

DIAGNÓSTICOS APROBADOS CON POSTERIORIDAD AL 8 DE MARZO DE 2019 Y ANTES DEL 14 DE ABRIL DE 2021

Los diagnósticos aprobados tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019 y antes de la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, deben incluir el registro retributivo realizado conforme a la normativa vigente en ese momento, es decir, el artículo 28 apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, siguiendo la doctrina sentada por las sentencias referenciadas, en los planes de igualdad en proceso de negociación a fecha 14 de abril de 2021 cuyos diagnósticos de situación ya estén aprobados antes de dicha fecha, no cabe exigir que se elabore

un nuevo registro retributivo de 2019 y/o 2020 ajustado al RD 902/2020 (es decir, que incluya las medianas, los conceptos retributivos desagregados, etc.). En otras palabras, una de las partes no puede imponer la reapertura de la "fase de diagnóstico" o proceso negociador del diagnóstico ya finalizado para exigir su adaptación a la nueva normativa, que no estaba vigente en el momento en que se confeccionó y aprobó ese diagnóstico. Esto sólo podría suceder si ambas partes así lo acuerdan.

DIAGNÓSTICOS EN PROCESO DE ELABORACIÓN Y NEGOCIACIÓN (NO APROBADOS) A FECHA 14 DE ABRIL DE 2021

Estos diagnósticos deben incorporar el registro retributivo del año 2020, elaborado conforme a la normativa vigente en ese momento, es decir, exclusivamente el artículo 28 del Estatuto

de los Trabajadores, sin que pueda exigirse su adaptación a una normativa que no estaba vigente en el momento a que dicho registro se refiere.

DIAGNÓSTICOS ELABORADOS Y NEGOCIADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2022

Estos diagnósticos deben incorporar el registro retributivo del año 2021, que deberá ser elaborado conforme al artículo

28 del Estatuto y a los nuevos requisitos del RD 902/2020.

La auditoría retributiva



¿QUÉ ES LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

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

aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo (art. 7.1 del RD 902/2020).

La auditoría formará parte del diagnóstico de situación de los planes de igualdad y su objetivo es determinar si en la empresa se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

¿QUÉ SIGNIFICA EL PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR?

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.

¿DÓNDE SE REGULA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

Las referencias normativas se hallan el artículo 46.2 e) de la LOIMH, introducido por el Real Decreto-ley 6/2019, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021, en especial en sus artículos 7 y 8.

La Disposición adicional tercera del RD 902/2020 anuncia una Guía técnica para la realización de auditorías retributivas, que aún no ha sido publicada:

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

La Disposición final primera del mismo RD anuncia un futuro Reglamento sobre

el Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. A pesar de haber transcurrido más de seis meses desde la entrada en vigor del RD, dicho Reglamento aún no ha sido aprobado.

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.

¿CUÁNDO ENTRÓ EN VIGOR LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

El Real Decreto-ley 6/2019 la introdujo como materia que debía figurar en todo diagnóstico de situación (art. 46.2 e de la LOIMH), previendo que su desarrollo tendrá lugar reglamentariamente (art. 46.6 de la LOIMH).

Dicho desarrollo reglamentario tuvo lugar mediante el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva

entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021. La Disposición transitoria única del mismo establece que "la aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

El hecho de que la auditoría retributiva fuera contemplada como parte de los diagnósticos de situación desde el Real Decreto-ley 6/2019, unido al tenor literal de la referida Disposición transitoria han suscitado numerosas dudas sobre la determinación del momento en que la auditoría retributiva es exigible.

La Consulta de la Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 8 de septiembre de 2021, responde a las cuestiones planteadas al respecto de la siguiente forma:

- La auditoría retributiva sólo es exigible a partir de su desarrollo reglamentario, es decir, a partir del 14 de abril de 2021. Por tanto, los diagnósticos de situación elaborados a partir de esta fecha deberán incorporar la auditoría retributiva realizada conforme a lo

dispuesto en el RD 902/2020.

- Los planes anteriores al 14 de abril de 2021 (aprobados antes de dicha fecha) dispondrán del plazo de un año para incorporar la auditoría retributiva previsto en el artículo 4 del RD 901/2020, plazo que comenzará a contar desde la entrada en vigor del RD 901/2020, es decir, el 14 de enero de 2021.
- Los planes que se hallen en vías de negociación a fecha 14 de abril de 2021, pero cuyos diagnósticos de situación ya hayan sido aprobados, podrán continuar la negociación sin incluir la auditoría retributiva (STS de 1 de junio de 2021), pero deberán adaptarse al contenido de los RRDD 901 y 902 de 2020 en el mencionado plazo de un año a contar desde el 14 de enero de 2021.

¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A REALIZAR LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

A diferencia del registro retributivo, la auditoría retributiva solo es obligatoria para las empresas que elaboren un plan de igualdad, según el tenor literal del artículo 7.1 del RD 902/2020. Según se desprende del precepto, el presupuesto que determina la obligatoriedad de realizar la auditoría es "elaborar un plan de igualdad", con lo que parece incluir no solo los planes de igualdad que se negocien en virtud de obligación legal o convencional, sino también los planes voluntarios.

Asimismo, las Administraciones Públicas están obligadas a incluir la auditoría retributiva en los diagnósticos de situación de los planes de igualdad que elaboren y negocien, si bien solo respecto del personal laboral (Disposición adicional cuarta del RD 902/2020). Por tanto, no es exigible respecto del personal con relación funcional o estatutaria.

¿QUIÉN DEBE ELABORAR LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA? ¿DEBE SER OBJETO DE NEGOCIACIÓN?

El informe de auditoría, como parte del diagnóstico, debe ser objeto de negociación en el seno de la comisión negociadora.

El RD, en su versión definitiva, no establece exigencia alguna sobre el personal que ha de realizar la auditoría. En el proyecto de RD se decía que si se realizaba por la empresa debía ser objeto de auditoría externa por entidades independientes y acreditadas, así como por personal con formación y/o experiencia específica en materia de igualdad entre mujeres y

hombres. Sin embargo, estas exigencias desaparecieron del texto del RD aprobado definitivamente, si bien al regular la valoración de puestos de trabajo se dice que "debe ofrecer confianza respecto de sus resultados". Por tanto, la empresa podrá optar por realizarla internamente (por la empresa) o externamente (por una consultora o personal externo). En cualquier caso, dada la complejidad que reviste, es aconsejable que se realice por personal técnicamente capacitado para ello.

¿QUÉ PERSONAL DEBE INCLUIRSE EN LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

El ámbito de aplicación personal de la auditoría retributiva, es decir, las personas trabajadoras cuya situación deberá analizarse en la misma, es el mismo que

el previsto para el registro retributivo, por lo que nos remitimos a lo explicado en el punto 1.5 de este capítulo.

¿CUÁL ES EL ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

Cabe decir lo mismo que respecto del registro retributivo: se realiza por empresa, considerada como una unidad, aun cuando sean de aplicación distintos convenios colectivos o tenga distintas actividades. Si así fuera, se tendrá en cuenta esta circunstancia en el diagnóstico (art. 2.6 in fine del RD 901/2020), pero no podrán realizarse auditorías distintas para

el personal incluido en cada actividad o en cada convenio de aplicación. Por tanto, incluirán la totalidad de las personas trabajadoras empleadas en todos los centros de trabajo, presenciales, a distancia o itinerantes de la empresa, sin perjuicio de que puedan contemplarse especialidades adecuadas respecto de determinados centros de trabajo.

No se puede realizar, portanto, ni por centro de trabajo, ni por provincia, ni por sedes o delegaciones territoriales. Tampoco puede realizar una auditoría retributiva conjunta para el grupo de empresas en el caso de que se opte por realizar un plan de

igualdad para todo el grupo, ya que en tal caso el artículo 2.6 del RD 901/2020 exige que se realice un diagnóstico para cada empresa del grupo, y la auditoría es parte de cada diagnóstico.

¿CUÁL ES EL ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

El artículo 7.2 del RD 902/2020 establece que "tendrá la misma vigencia del plan de igualdad del que forme parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo".

Por tanto, la comisión negociadora del plan puede acordar que la auditoría tenga una

vigencia inferior a la del plan, de forma que deba repetirse una o varias veces durante su vigencia. Si su vigencia fuera la misma, se ve afectada por las mismas limitaciones temporales del plan: no podrá ser superior a cuatro años ni puede ser objeto de prórroga.

¿QUÉ CONTENIDO DEBE INCLUIR LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

La auditoría retributiva comprende dos partes: el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y el plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas (artículo 8 del RD 902/2020):

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

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global

de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas,

con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Deben destacarse, por tanto, dos cuestiones: toda auditoría retributiva implica la realización de una valoración de los puestos de trabajo; y la auditoría no se agota con el análisis del valor de los

puestos de trabajo y de las retribuciones (estructura, tipos de complementos, criterios de asignación, de devengo, de determinación de su cuantía, etc.), sino que debe extenderse también a todos los factores que puedan ser desencadenantes de diferencias retributivas: ejercicio de derechos vinculados a la conciliación y corresponsabilidad, sistema de promoción profesional, exigencias de disponibilidad no justificadas, acceso al empleo, etc.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN O VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO?

La evaluación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos de trabajo en una organización, de la forma más objetiva posible. Lo que es objeto de valoración es el puesto, no la persona que lo ocupa ni la percepción que tienen de ese puesto las demás personas trabajadoras.

El artículo 8.1.1º del RD 902/2020 establece que la valoración de puestos de trabajo "tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia, y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo".

¿POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE DETERMINAR EL VALOR DE LOS PUESTOS DE TRABAJO?

Porque es la única forma de determinar si en la empresa se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor. Este principio se consagra en el artículo 28.1 del ET:

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor

la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

¿CUÁNDO SE ENTIENDE QUE UN TRABAJO TIENE IGUAL VALOR QUE OTRO?

Conforme al artículo 28 del ET y 4.2 del RD 902/2020: Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

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

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

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la

formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

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

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, 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 a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

¿DÓNDE SE REGULA LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO?

El artículo 8 del RD 902/2020 da varias pinceladas sobre los requisitos que debe reunir la valoración y el método de valoración utilizado. La Disposición final primera del RD 902/2020 anuncia que en los seis meses siguientes a la entrada en vigor del RD se aprobará un procedimiento de valoración de puestos de trabajo mediante orden ministerial, pero ésta aún no ha sido aprobada.

Aunque carece de valor normativo, un documento de gran importancia en esta materia es la Guía detallada sobre promoción de la igualdad por medio de una evaluación no sexista de los trabajos, publicada por la OIT en 2009, ya que aporta numerosas pautas sobre cómo debe realizarse la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y qué métodos de valoración son adecuados para evitar los sesgos sexistas.

¿QUÉ TIPO DE MÉTODOS DE VALORACIÓN EXISTEN?

Para realizar la evaluación o valoración de puestos de trabajo en una empresa necesitamos aplicar un método. No existe un método o sistema de valoración único y determinado, sino muchos, que han sido desarrollados por empresas, asociaciones sectoriales o consultorías especializadas. Se pueden clasificar en dos grupos¹⁵:

GLOBALES O CUALITATIVOS: valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

ANALÍTICOS O CUANTITATIVOS: evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los métodos analíticos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las

mujeres". Así lo recomienda la OIT, en la Guía referenciada en el punto anterior. El artículo 8.2 del RD 902/2020 exige que para la valoración de puestos de trabajo

sean de aplicación sistemas analíticos que cumplan los requisitos previstos en el artículo 4 del RD.

¿QUÉ REQUISITOS DEBE REUNIR EL MÉTODO DE VALORACIÓN QUE UTILICEMOS?

Además de ser analítico, debe responder a los siguientes principios:

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.

TOTALIDAD: implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que

singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice ni infravalore.

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. Es decir, debe asegurarse la neutralidad del sistema.

¿QUÉ SESGOS DE GÉNERO DEBEMOS EVITAR AL REALIZAR LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO?

Evitar la minusvaloración del trabajo femenino:

- Por el hecho de creer que las aptitudes exigidas en empleos femeninos son innatas y constituyen más capacidades personales que competencias profesionales (ejemplo clásico en una profesión feminizada: cuidado y atención a personas mayores y dependientes: tacto, la paciencia, la empatía, habilidades de cuidado, las responsabilidades que entraña.)
- Por el hecho de considerar automáticamente muchos empleos

con predominio de mujeres como poco cualificados y pasar por alta alguna de las competencias específicas que exigen o considerar que esas competencias son más bien capacidades personales que competencias profesionales. Por ejemplo, en los sectores muy feminizados es frecuente que el tipo de competencias y aptitudes que exigen sean minusvaloradas, en el sentido de que tienen escasa o nula traducción retributiva: contact center (habilidades comunicativas, paciencia con el trato con el cliente, el don de gentes, y la capacidad para la resolución de conflictos rápidamente); secretario

secretaria, personal administrativo (se le suele considerar poco cualificado cuando requiere un gran dominio del idioma o de idiomas, un manejo solvente de las herramientas y programas informáticos, responsabilidad sobre materias confidenciales); sector de la ayuda a domicilio o la atención y cuidado de personas mayores y dependientes (la empatía, el tacto, la paciencia, las habilidades de cuidado y la responsabilidad).

- Sobrevaloración de capacidades típicamente masculinas: En las profesiones masculinizadas ocurre muchas veces lo contrario: se da mucho valor a cualidades y aptitudes propiamente masculinas, como la fuerza física, y en general se les da mucho más valor desde el punto de vista retributivo (convenio de derivados del cemento,

de la construcción, del metal). Sin embargo, al valorar el factor “esfuerzo” debemos incluir tanto el físico , como el mental y emocional. Así debemos tener en cuenta el esfuerzo que supone el trabajo simultaneo para varias personas o departamentos, ofrecer apoyo psicológico o emocional, trato con personas agresivas, perturbadas o con adicciones, posturas incómodas, movimientos repetitivos, prolongada bipedestación, etc.

- Invisibilización de ciertas capacidades cuando se dan en sectores feminizados: En cambio, cuando ciertas aptitudes típicas de trabajos masculinizados se dan en sectores feminizados se pasan por alto, no tienen una traducción retributiva (esfuerzo físico en el cuidado de personas mayores y dependientes y la ayuda a domicilio).

¿EN QUÉ FASES SE SUSTANCIARÍA EL PROCESO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO?

1º.- Constitución del comité de valoración

Supone determinar las personas que integrarán el comité que velará por la integridad del proceso de valoración y marcará las pautas fundamentales del mismo. Podrán ser los y las miembros de la comisión negociadora del plan de igualdad o designarse, dentro de ella, entre y por sus miembros, un “subcomité” con este cometido.

2º.- El comité de valoración debe recibir formación en esta materia

Es necesario garantizar que las personas directamente involucradas en el proceso cuentan con formación sobre igualdad de género, perspectiva de género y comparten ideas básicas sobre los métodos de valoración cuantitativa de puestos de trabajo.

3º.- El comité debe elegir el método de valoración y los métodos de recopilación de información, en especial sobre los puestos de trabajo (entrevistas, cuestionarios, observación directa, talleres de debate, etc.).

4º.- Análisis de la estructura organizativa de la empresa, inventario de los puestos de trabajo y determinación de si están o no feminizados.

Entendemos feminizados los empleos con una participación de mujeres igual o por encima del 60%. Se catalogan como masculinizados los que tienen un porcentaje de hombres igual o superior al 60%.

5º.- Descripción de los puestos de trabajo:

- **PRECISA:** se trata de evitar que tareas o funciones equivalentes reciban diferentes nombres, porque puede dar lugar a valoraciones distintas.
- **EXHAUSTIVA:** si no es completa, corremos el riesgo de obviar características y aptitudes y a no valorarlas. Además, debe ser igual de completa para todos los puestos, porque la simplificación de unas descripciones respecto a otras podría generar infravaloración de algunos puestos.
- **NO REPETITIVA:** para evitar dobles valoraciones de aptitudes o funciones que son en realidad una sola.
- **USO DE LENGUAJE INCLUSIVO Y LIBRE DE SESGOS SEXISTAS.**

6º.- Fijación de los factores de valoración

Según la Guía de la OIT referenciada, cualquiera que sea el tamaño de la empresa y el sector al que pertenezca, van a ser suficiente con utilizar cuatro grandes factores de valoración:

- **Conocimiento y aptitudes:** Comprende la cualificación y competencias, tanto formales como informales, que son necesarias para el desempeño del trabajo: competencias educativas y de formación (titulación académica o profesional), experiencia en el mercado de trabajo, competencias interpersonales, de comunicación y físicas.

- **Esfuerzo:** comprende la dificultad, cansancio o tensión que implica la ejecución de la tarea, comprendiendo tanto el intelectual o mental como el físico.

- **Responsabilidad:** ya sea con respecto al capital o recursos financieros, al equipamiento o recursos materiales o a las personas y a materias confidenciales.

- **Condiciones de trabajo:** comprende las condiciones ambientales y el clima psicológico en el que se desenvuelve el trabajo, por lo que abarca aspectos físicos y mentales. Incluye el malestar que provoca el entorno físico, psicológico y social laboral, así como los riesgos o enfermedades profesionales que conlleve el puesto en cuestión.

7º.- Asignación de pesos a los factores (fijación del esquema de ponderación):

A cada factor tenemos que asignarle un peso, un porcentaje de manera que entre todos sumen el 100%. Será el comité de valoración quien concretará el peso exacto de cada uno de los factores, según las características de la empresa u organización. No obstante, aunque existe cierto margen de libertad para fijar los pesos, según la OIT, deberían oscilar siempre entre los siguientes intervalos:

de 20% a 35% para A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES

de 25% a 40% para B. RESPONSABILIDAD

de 15% a 25% para C. ESFUERZO

de 5% a 15% para D. CONDICIONES DE TRABAJO

7º.- Desglose de los factores en subfactores de valoración:

Tienen que ser suficientes para recoger toda la diversidad de puestos de trabajo de la empresa, pero manejable (entre 10 y 16 subfactores dentro de cada factor suele ser más que suficiente).

8º.- Fijación de los niveles o grados dentro de cada subfactor y los puntos que llevará aparejado cada uno (escala de medida):

La puntuación tiene que ser objetiva, y quedar perfectamente argumentada.

Imaginemos como ejemplo de empresa un hotel y como ejemplo de factor de valoración "conocimiento y aptitudes": ¿en qué subfactores podríamos desglosarlo?

- Los subfactores tienen que servirnos para evaluar todos los puestos: desde

administración, camareros y camareras de pisos y de sala, personal de recepción, de cocina, de mantenimiento, de jardinería, jefaturas, ...,

- Los subfactores podrían ser: formación académica o reglada, idiomas, conocimientos informáticos, formación complementaria (no reglada), experiencia, destreza o habilidad manual, capacidad comunicativa.

9ª.- Obtención de la puntuación total: La valoración final de cada puesto de trabajo se obtiene agregando las valoraciones parciales que éstos obtienen en cada uno de los factores.

10ª.- Identificación de los puestos de trabajo de igual valor, agrupándolos en estratos o niveles conforme a intervalos de puntuación.

Una vez finalizado el proceso de valoración de puestos de trabajo, el último paso sería proceder a la comparación de las retribuciones de los puestos de trabajo que hemos agrupado en el mismo estrato, a fin de comprobar si en la empresa se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE LA HERRAMIENTA "SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"?

Esta herramienta¹⁶ ha sido publicada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para ofrecer a las

empresas la posibilidad de diseñar su propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus

puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización. Su finalidad es realizar un análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres en una organización y, en el caso de que existan diferencias, ayudar a identificar su origen. Es por tanto una herramienta de uso opcional, no obligatorio para las empresas.

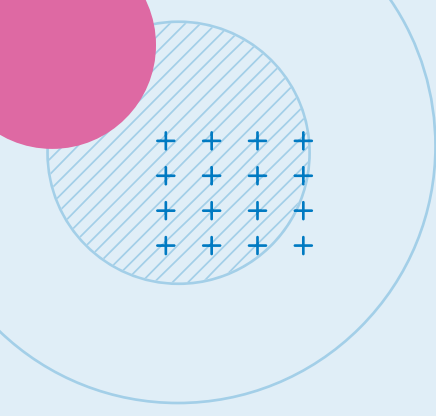
La herramienta, que va acompañada de una Guía para uso y de un ejemplo de uso, permite determinar el valor de los puestos de trabajo de una organización a través de las siguientes fases:

1. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
2. Valoración de puestos de trabajo (según dicho SVPT)
3. Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo
4. Determinación de salarios
5. Comparativa de salarios

Para que la herramienta funcione correctamente, se necesita información sobre la estructura organizativa de la organización -grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo existentes y conocimiento sobre cada uno de los puestos de trabajo características principales, tareas que desempeña, requisitos para su implementación...

Asimismo, y para la parte referida a salarios, se precisan datos desagregados y actualizados de cada una de las personas de la organización, su salario y su puesto de trabajo. De forma complementaria, se utilizará información del convenio de referencia de la organización.

La herramienta está desarrollada como fichero de Microsoft Excel®. La información se debe introducir en él de manera secuencial, siguiendo los pasos descritos en la Guía. A medida que se va completando información, la aplicación genera resultados de manera automática, con lo que un conocimiento del programa a nivel usuario/a es suficiente.

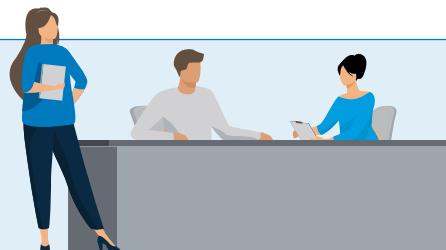


Diseño y contenido del plan de igualdad

05.



Ámbito funcional del plan



- El ámbito al que se extiende el plan es la totalidad de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de contemplar particularidades o acciones especiales respecto de determinados centros de trabajo (artículos 46.3 de la LOIMH y 10.1 del RD 901/2020).
- La unidad en la que se negocia e implanta el plan es, por tanto, la empresa. Sin embargo, esta regla admite una excepción en los casos de grupos de empresas, entendidos como un conjunto de sociedades mercantiles con personalidad jurídica propia bajo el control de una sociedad matriz o en las que, sin haber una sociedad matriz, hay una organización y dirección conjunta. Si bien la normativa reguladora de los planes de igualdad guardó, inicialmente, silencio al respecto, tanto la doctrina como la práctica negocial legitimó la posibilidad de negociar planes de igualdad a nivel de grupo empresarial. El artículo 2.6 del RD 901/2020 reconoce expresamente esta posibilidad, si bien sujeta a los siguientes requisitos:
 - Que las organizaciones legitimadas para negociar conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores así lo acuerden
 - Que la comisión negociadora justifique la conveniencia de tener un único plan para el conjunto de empresas que integran el grupo
 - Que se realice un diagnóstico de situación por cada empresa del grupo (no cabe un diagnóstico conjunto del grupo), conforme al artículo 8.2 c) del RD 901/2020.
 - Que se tengan en cuenta en el plan de igualdad resultante la actividad de cada una de las empresas que componen el grupo y los convenios colectivos que les resulten de aplicación
 - Si hubiera empresas en el grupo que no queden incluidas en el plan, deberán negociar e implantar su propio plan de igualdad, siempre y cuando estén obligadas legal o convencionalmente a ello.

Ámbito personal del plan

¿A QUIÉNES SON DE APLICACIÓN LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PLAN?

De conformidad con el artículo 10.1 del RD 901/2020, el plan de igualdad deberá incluir "a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa", sin perjuicio de lo dicho en relación con los grupos de empresas. Esto significa que el plan no va dirigido solo a los hombres, o a las mujeres, o a determinados colectivos, grupos o categorías profesionales, ni a los colectivos respecto de los que se constate situaciones discriminatorias o de desigualdad. Es evidente que dentro del plan pueden contemplarse medidas específicas que resulten aplicables solo a determinados colectivos al objeto de corregir la situación de discriminación o desigualdad que sufren, pero en su conjunto

el plan beneficia a todas las personas trabajadoras de la empresa. Por tanto, alcanza a todas las personas trabajadoras, incluidas aquellas que queden excluidas del convenio colectivo (como el personal directivo) o con relaciones laborales de carácter especial.

Debe advertirse la paradoja que se produce en relación con los registros y la auditoría retributiva: hay personas trabajadoras que no van a quedar incluidas en el registro retributivo ni en la auditoría retributiva, dado el alcance con que se ha definido su ámbito de aplicación en el RD 902/2020, pero sí van a quedar incluidas en el plan de igualdad.

¿QUÉ PLAN SE APLICA A LOS TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICIÓN POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL?

De conformidad con el artículo 10.2 del RD 901/2020, "las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios".

Por tanto, en coherencia con el hecho de que sean tenidos en cuenta para el cómputo de la plantilla, los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria por una ETT les resultará de aplicación el plan de igualdad de la empresa usuaria, mientras dure la prestación de servicios.

¿QUÉ OCURRE CUANDO LA ETT TAMBIÉN DISPONE DE PLAN DE IGUALDAD?

Las ETTs, si vienen obligadas legal o convencionalmente a ello, o voluntariamente así lo acuerdan, dispondrán asimismo de un plan de igualdad. Para el cómputo de la plantilla deberán tener en cuenta al personal cedido a empresas usuarias (de tal forma que éste computa tanto en la empresa usuaria en la que presta servicios como en la ETT con la que mantiene el contrato de trabajo). En cuanto a su ámbito de aplicación subjetivo, el plan será de aplicación tanto al personal propio o estructural de la ETT (personal no contratado para ser puesto a disposición de empresas usuarias), como a las distintas personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias. En éste último caso parece que los trabajadores

cedidos resultarán beneficiados por dos planes de igualdad, el de la empresa usuaria y el de la ETT, mientras dure su prestación de servicios. La Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019 aborda este supuesto, determinando que ambos planes de igualdad podrán ser aplicables de manera complementaria, de tal forma que gozaría de los beneficios y medidas establecidas tanto en uno como en otro. Las posibles contradicciones o conflictos entre ambos, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal, se resolverían en favor de la aplicación del plan de igualdad de la empresa usuaria.

Ámbito temporal del plan

La comisión negociadora del plan de igualdad concretará su período de vigencia, con un límite de 4 años, conforme a lo dispuesto en los artículos 8.2 b) y 9.1 del RD 901/2020.

La concreción de la vigencia y duración del plan de igualdad forma parte, por tanto, del contenido mínimo del mismo. Por tanto, no serían admisibles:

- Los planes que no contemplen una duración o vigencia concreta
- Los planes que contemplen una duración indefinida o vigencia sine die
- Los planes que contemplen una duración superior a la máxima de 4 años

¿CÓMO AFECTA LA LIMITACIÓN DE VIGENCIA A LOS PLANES YA APROBADOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD 901/2020?

Por aplicación de lo dispuesto en la Disposición transitoria única del RD 901/2020, estos planes deberán adaptar su contenido a los preceptos reglamentarios en el plazo máximo de un año desde su entrada en vigor (es decir, antes del 14 de enero de 2022), o en el plazo fijado para la revisión del plan, si éste fuese inferior. Por tanto, estos planes si no contemplan una duración concreta, o contemplan una vigencia indefinida o superior a la máxima de 4 años, deberán antes del 14 de enero de 2022 adaptar esas cláusulas de vigencia al contenido de la norma. En todo caso, si a esa fecha hubiesen transcurrido cuatro años de duración del plan, su vigencia

decaería y sería necesario iniciar la negociación de uno nuevo.

Por ejemplo, imaginemos que una empresa dispone de un plan de igualdad cuya vigencia se inició en fecha 20 de diciembre de 2016 y con una duración pactada de 6 años (que por tanto, finalizaría el 20 de diciembre de 2022). Dado que a 14 de enero de 2022 tendría que tener adaptado su plazo de vigencia a la duración máxima de 4 años y que ya han transcurrido más de 4 años, en esa fecha decaería la vigencia del plan y debería iniciar la negociación de uno nuevo.

¿PUEDEN LAS PARTES ACORDAR UNA PRÓRROGA DEL PLAN O DE PARTES DEL MISMO MIENTRAS SE SUSTANCIA LA NEGOCIACIÓN DE UNO NUEVO?

De la regulación de los planes de igualdad resulta que una vez concluido el periodo de vigencia de un plan de igualdad, no se producirá la prórroga automática de su vigencia mientras se negocia un nuevo plan, a diferencia de lo que ocurre con los convenios colectivos si no media denuncia de alguna de las partes (artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores).

Para evitar vacíos normativos cuando se produce un interin entre la fecha en que decae la vigencia del anterior plan de igualdad y la fecha en la que entra en vigor el nuevo, las partes negociadoras podrán incluir una cláusula expresa en el plan para prorrogar su vigencia cuando se produzca su vencimiento y en tanto no entre en vigor uno nuevo.

¿QUÉ OCURRE SI DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN SE PRODUCEN VARIACIONES DE PLANTILLA?

Si durante la vigencia de un plan de igualdad se producen variaciones de plantilla que sitúan a ésta por debajo del umbral mínimo legal de 50 personas trabajadoras, la vigencia del plan se mantiene. Por tanto, las fluctuaciones en la plantilla no hacen decaer el plan durante su período de vigencia.

Lo mismo ocurre si la obligatoriedad de disponer de plan de igualdad viene determinada por el convenio colectivo de aplicación. Si el convenio agota su vigencia o entra en vigor un nuevo convenio donde desaparezca tal cláusula o se modifique la misma, no por ello decae el plan de igualdad en vigor de las empresas del ámbito del convenio.

¿QUÉ OCURRE SI CONCLUYE EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN Y LA PLANTILLA DE LA EMPRESA HA DESCENDIDO POR DEBAJO DEL MÍNIMO LEGAL?

Una vez concluido el periodo de vigencia de un plan, la empresa debería proceder a computar nuevamente su plantilla conforme a los criterios reglamentarios. Si del nuevo cálculo resulta una plantilla

inferior al mínimo legal (o en su caso, convencional) la empresa ya no se encontraría incurso en la obligación de disponer de plan de igualdad, por lo que no procedería la negociación de uno nuevo.

¿Cómo afecta la regulación del RD 901/2020 a los planes vigentes en el momento de su entrada en vigor?

De conformidad con la Disposición transitoria única del RD, los planes de igualdad vigentes a fecha 14 de enero de 2021 deben adaptarse a su contenido en el

plazo previsto para su revisión, y en todo caso en un plazo máximo de doce meses contados a partir de dicha fecha, es decir, con fecha límite el 14 de enero de 2022.

La revisión del contenido de estos planes para su adaptación al RD 901/2020 se llevará a cabo en todo caso a través del mismo proceso negociador previsto para la aprobación de los planes de igualdad. En la práctica, muchas veces esta adaptación

supondrá negociar un nuevo plan (en particular, cuando el plan no se haya negociado con la comisión negociadora legitimada conforme al artículo 5 del RD 920/2020).

¿Cuál es el contenido mínimo de todo plan de igualdad?



El artículo 8 del RD 901/2020 determina el contenido mínimo de todo plan de igualdad, incluidos los planes voluntarios:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores

que permitan determinar la evolución de cada medida.

- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación".

Junto a este contenido mínimo, formará parte necesariamente del plan de igualdad la fijación de cuantos objetivos y cuantas medidas resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico. En este sentido, las materias que deben ser abordadas conforme al artículo 46.2 de la LOIMH se refieren al diagnóstico, pero aunque no se establezca expresamente, deben tener su trasunto en las medidas acordadas en el plan. Esto significa que el plan debe, necesariamente, abordar las mismas materias que el diagnóstico, estableciendo objetivos y medidas coherentes, concretas y evaluables en relación con los resultados del diagnóstico, debiendo responder fielmente a la situación real de la empresa reflejada en aquél (artículo 8 apartados 3 y 4 del RD 901/2020). Y ello con independencia de que del diagnóstico no resulten situaciones discriminatorias, pues el objetivo del plan no es sólo detectar y corregir discriminaciones directas e indirectas, sino también prevenir, detectar y corregir situaciones de desigualdad.

Junto a estas materias de necesario tratamiento, el plan podrá incorporar otras materias distintas de las enumeradas en el artículo 46.2 de la LOIMH, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, entre otras. Por tanto, si las partes negociadoras lo estiman oportuno, podrá contemplar otras materias con impacto o relevancia sobre la igualdad de género en la empresa, que también deberán ser previamente analizadas en el diagnóstico de situación.

En cualquier caso, las medidas del plan tienen que ser concretas y evaluables, sin que pueda considerarse un verdadero plan de igualdad "aquel que solo contenga meras declaraciones de intenciones, que reitere los derechos ya contemplados en la ley o que contenga cláusulas tan genéricas que no tengan exigibilidad directa"¹⁷

A continuación, se analizan las cuestiones que plantean las principales materias que deben ser abordadas en el plan de igualdad.

CONTRATACIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

- La contratación laboral o acceso al empleo en la empresa privada se produce a través de los procesos de selección de personal, cuyo fundamento es la necesidad de incorporar nuevas personas trabajadoras a la organización, ya sea por la existencia de vacantes en puestos ya existentes o en puestos de nueva creación. Todo proceso de selección consta de dos fases que se desarrollan de forma sucesiva:
- El reclutamiento: trata de conseguir que las personas más adecuadas se presenten como candidatos. Esta parte

del proceso de selección comprende la elaboración de la oferta de trabajo, la difusión de la misma, la recogida de información inicial de las personas interesadas y la aplicación de criterios para filtrar a los candidatos y reducirlos a un número adecuado.

- La selección de personal, proceso a través del cual se evalúan a las personas candidatas con el objetivo de pronosticar su desempeño laboral en el caso de ser contratados. La selección se desarrolla a su vez en tres fases: la evaluación de los candidatos, la toma

¹⁷ ARAGÓN GOMEZ C., NIETO ROJAS, P. Op. Cit., p. 114

¹⁸ SIERRA HERNAIZ, E., VALLEJO DACOSTA, R.: *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas*, Editorial Aranzadi, Navarra, 2020, pp. 370 e 371.

de decisiones y la comunicación a los candidatos.

Todo el proceso culmina con la contratación de la persona o personas seleccionadas¹⁸.

- El análisis de estos procesos en la empresa es una cuestión clave en el diagnóstico de situación. En consonancia con los resultados del diagnóstico, tendrá lugar en el plan el diseño de medidas preventivas y correctoras de posibles situaciones discriminatorias y de desigualdad en este ámbito, teniendo presente que es aquí precisamente donde se producen los primeros obstáculos, trabas y discriminaciones hacia la mujer en el mercado de trabajo. Un reciente estudio sobre discriminación por razón de género en el mercado

de trabajo concluye que las mujeres tienen un 30% menos de probabilidades de ser convocadas a una entrevista de trabajo que los hombres con sus mismas características, diferencias que se incrementan cuando las candidatas tenían hijos. En cambio, se reducían, aunque sin desaparecer por completo, cuando tenían una alta cualificación para el puesto. Por ello, el estudio concluye que la discriminación de género en los procesos de contratación de personal no se debe tanto a prejuicios negativos hacia la competencia profesional de las mujeres, sino a estereotipos de género, según los cuales suelen ser vistas como personas menos orientadas al trabajo remunerado y más orientadas a la familia¹⁹.

¿Qué límites tiene la libertad empresarial de contratación?

La libertad que tiene el empresario o empresaria para contratar a su personal, en ejercicio de su potestad de organización y dirección, no es absoluta ni omnímoda, ya que se halla limitada por la prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo, tal y como establece el artículo 5 de la LOIMH:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido,

y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Esta limitación antidiscriminatoria se manifiesta de tres formas²⁰:

- Imposibilidad de utilizar, como criterio de selección, el sexo de las personas, salvo que se trate de una actividad en la que el sexo sea determinante (por ejemplo, actores, actrices y modelos). Por tanto, las mujeres no pueden excluirse de ciertos empleos por su pertenencia al género femenino ni por razón de su posible maternidad o embarazo, sin perjuicio de la necesaria protección de estas situaciones frente a ciertos riesgos laborales.
- Imposibilidad de recurrir a criterios, requisitos o condiciones de selección diferenciadas para hombres y mujeres, salvo que se trate de una diferencia relevante en el aspecto físico de la persona.
- Imposibilidad de utilizar criterios en los procesos de selección que excluyan a un mayor número de mujeres que de hombres, salvo que la diferencia de trato esté justificada en base a una finalidad legítima y que los medios utilizados para ello sean necesarios, adecuados y proporcionados (triple juicio de constitucionalidad de la medida). Así, se ha considerado discriminatorio, por tener un impacto fuertemente adverso en los colectivos feminizados:

Exigir experiencia previa si no es estrictamente necesaria para el puesto o contratar preferentemente a quienes ya hubieran prestado servicios con carácter previo en la empresa, si la mujer se

encuentra infrarrepresentada (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco de 30 de enero de 2001).

Exigir a un título de formación profesional que es mayoritariamente poseído por hombres, que no es necesario para el puesto y no es exigido por el convenio de aplicación (Sentencias del Tribunal Supremo de 4 de mayo de 2000 y del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 14 de noviembre de 2005).

Exigir una altura mínima a ambos sexos, partiendo de la presunción de que se traduce en una mayor capacidad física (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de octubre de 2017, asunto Kalliri).

Exigencia de fuerza física:

- En el proceso de reclutamiento o las ofertas de empleo: está expresamente prohibido excluir a un sexo en base a las exigencias de esfuerzo físico del puesto. Por tanto, aunque el esfuerzo físico sea una condición relevante en el puesto de trabajo a cubrir, la oferta tiene que ir dirigida a ambos sexos, dando la oportunidad de postularse a ambos.
- En el proceso de selección: no se puede utilizar como criterio de selección, salvo que resulte estrictamente necesaria para el desarrollo de la prestación laboral y se combine con otros criterios más neutros en cuanto al impacto de género (Sentencias del Tribunal Constitucional 145/1991, 286/1994 y 147/1995).

²⁰ SÁEZ LARA, C.: *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*. C.E.S., Madrid, 1994.

¿Qué requisitos deben reunir las ofertas de empleo para no ser discriminatorias?

De conformidad con el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo:

En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate

de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

¿Qué tipo de medidas pueden articularse para prevenir la discriminación en el acceso al empleo en los planes de igualdad?

Además de todas aquellas cuya necesidad venga dada por los resultados del diagnóstico de situación, la comisión negociadora del plan puede establecer las medidas que estime oportunas para prevenir situaciones de discriminación, desigualdad e infrarrepresentación femenina, y fomentar la igualdad de oportunidades en este ámbito, como por ejemplo:

- Protocolizar un procedimiento de selección de personal, donde se definan los pasos a seguir en cada fase del procedimiento, dotándolos de objetividad y transparencia.
- Primar el uso de formularios de solicitud de empleo sobre el uso de currículum, solicitando únicamente información relevante para el puesto de trabajo.
- En caso de utilizar currículums, promover fórmulas libres de sesgos como el currículum ciego, eliminando la

foto y toda referencia al sexo.

- Confeccionar formularios de solicitud de empleo, dotándolos de objetividad y transparencia y eliminando toda referencia al estado civil o familiar y a la intimidad de la persona.
- Adoptar un sistema de gestión de calidad específico (por ejemplo, estándar ISO 10667, relativo a la evaluación de personas en contextos organizacionales).
- En las ofertas de empleo evitar el lenguaje sexista, potenciando el uso de lenguaje inclusivo.
- En las ofertas de empleo, suprimir las imágenes o términos estereotipados, o que pudieran denotar preferencia por uno u otro sexo.
- En las ofertas de empleo, publicitar la existencia de una política activa de no discriminación (especialmente en sectores masculinizados)

- En las ofertas de empleo, incluir mensajes que inviten a presentarse al proceso de selección al sexo infrarrepresentado.
- En las ofertas de empleo ofrecer información detallada, específica y relevante sobre los requisitos del puesto.
- En las ofertas de empleo, promover el uso de canales o medios de difusión que garanticen que llegue a candidatos de ambos sexos y/o al sexo menos representado.
- Definir fichas o documentos que contengan el perfil y requerimientos profesionales de cada puesto de trabajo en la empresa, dotándolos de transparencia y objetividad.
- Definir los requisitos de cada puesto de trabajo en términos de comportamientos, no de rasgos o características que puedan asociarse a los estereotipos de género.
- Garantizar que los requisitos de acceso se correspondan con los requerimientos y tareas relacionados con el puesto de trabajo, evitando que la disponibilidad horaria y la experiencia previa se valoren en el proceso, salvo cuando sean indispensables para el puesto.
- Definir los métodos de selección que se utilizarán, garantizando que estén libres de sesgos de género (entrevistas, test de aptitudes, test de muestras de trabajo, test psicotécnicos, test de juicio situacional, cuestionarios de personalidad, pruebas físicas, etc.).
- Promover una composición equilibrada de mujeres y hombres en

los tribunales de selección o garantizar al menos la presencia de alguna mujer.

- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género del personal encargado de la selección.
- Incluir indicadores y/o mecanismos de seguimiento que permitan comprobar el adecuado funcionamiento del proceso de selección
- Confeccionar datos desagregados por sexo de los procesos de selección y de sus resultados (número de hombres y mujeres solicitantes, seleccionados/as, que han superado cada una de las fases del proceso, contratados/as, etc.)
- Establecer convenios de colaboración con centros u organismos educativos o formativos para difundir las ofertas de empleo, con el fin de que lleguen a mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados
- Crear una bolsa o base de datos de aspirantes femeninas, en sectores masculinizados.
- Colaborar con entidades para organizar cursos de formación dirigidos a mujeres para capacitarlas en profesiones o categorías masculinizadas.
- Transmitir a las empresas de selección, a las agencias de colocación y a las Empresas de Trabajo Temporal el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, ya sea en la configuración de las ofertas de empleo, en los tribunales de selección, emitiendo

un informe previo a la oferta de empleo, garantizando sus derechos de información durante toda las fases del proceso de selección; creación de comisiones de contratación con funciones de control y seguimiento del

proceso de selección, etc.

- Establecer medidas de acción positiva que prioricen la contratación del sexo infrarrepresentado, en los términos que se analizan a continuación.

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los artículos 22.4 y 24.2 del ET incorporan la prohibición de la discriminación en relación con la clasificación profesional y la promoción, respectivamente, determinando que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno u otro sexo.

Se trata de dos cuestiones íntimamente relacionadas, ya que la discriminación o desigualdad en el acceso a la formación en la empresa condiciona la promoción profesional, causando segregación vertical del trabajo en la empresa, que es una de las causas de la brecha retributiva de género.

¿Qué tipo de medidas pueden establecerse en los planes de igualdad en materia de formación?

Partiendo de que será necesario contemplar aquellas medidas que sean necesarias y coherentes en función de los resultados del diagnóstico, podemos señalar, con ánimo ejemplificativo y no excluyente, las siguientes:

- Definir y difundir un plan de formación anual, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, que sea accesible para todo el personal de la empresa, incluidas las personas con contratos a tiempo parcial, con reducción de jornada o que prestan servicios a distancia.
- Fomentar la compatibilidad entre trabajo y asunción de responsabilidades

familiares, compensando los gastos que puedan ocasionarse a las personas trabajadoras como consecuencia del seguimiento de la formación (por ejemplo, gastos de guardería).

- Potenciar la celebración de los cursos formativos durante la jornada laboral.
- Otorgar prioridad para recibir la formación durante la jornada laboral a las personas con responsabilidades familiares.
- Otorgar prioridad en la elección de horario para realizar la formación respecto de las personas con responsabilidades familiares.

- Fomentar la formación online, semipresencial y a distancia.
- Garantizar el derecho a la formación de las personas en situación de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, o excedencia voluntaria para cuidado de hijos o familiares
- Elaboración de programas formativos orientados al desarrollo de competencias específicas en las áreas, departamentos o secciones donde se observe infrarrepresentación femenina.
- Promover la participación de mujeres en los cursos relacionados con actividades masculinizadas en la empresa
- Proporcionar formación en materia

de igualdad de oportunidades a la plantilla, y en especial, a quienes tengan responsabilidades en la gestión y dirección de equipos.

- Elaborar programas de desarrollo de talento dirigidos al sexo infrarrepresentado a nivel de dirección, promoviendo su participación en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad en la empresa.
- Definir criterios para la evaluación de la formación impartida así como del impacto de la misma en los procesos de promoción profesional
- Realizar periódicamente encuestas de necesidades formativas entre el personal.

¿Qué tipo de medidas se pueden incorporar al plan en materia de promoción profesional?

- Formalizar un procedimiento de promoción profesional, objetivando y definiendo los criterios y requisitos para promocionar, la forma y publicidad que se dará a las convocatorias o vacantes y contenido del procedimiento.
- Crear fichas de perfil de puesto que describan de forma neutra los requisitos, aptitudes y requerimientos de cada puesto de trabajo.
- Definir sistemas de evaluación del desempeño o rendimiento, con criterios baremados, públicos y transparentes.
- Crear un mecanismo para que las personas trabajadoras puedan manifestar su interés en promocionar.

- Garantizar la transparencia y la objetividad en la publicación y difusión de las vacantes o convocatorias para promocionar: publicando las vacantes y los requisitos exigidos para el puesto; informar a las personas que han optado a la promoción sobre su resultado y criterios aplicados.
- Promover una composición equilibrada de mujeres y hombres en los equipos responsables del proceso de promoción.
- Proporcionar formación en materia de igualdad de oportunidades a los responsables de la toma de decisiones en el proceso de promoción.

- Proporcionar formación en materia de igualdad de oportunidades aos responsables da toma de decisións no proceso de promoción.
- Garantir a participación da representación legal das persoas traballadoras nos procesos de promoción profesional.
- Medidas de acción positiva: en igualdade de condicións de idoneidade fomentarse a promoción de candidatas femininas fronte os masculinos en áreas ou departamentos onde se encontren infrarrepresentadas.
- Realizar estudos periódicos desagregados por sexo sobre vacantes publicadas, participantes e persoas que promocionan.
- Potenciar a participación das mulleres, en especial as usuarias de medidas de conciliación nos procesos de promoción profesional.
- Primar fórmulas que eviten a presenza e as viaxes de traballo nos postos de responsabilidade substituíndoas, na medida do posible, por fórmulas de teletraballo, reunións por videoconferencia, colocación de reloxo en todas as salas de reunións, etc., para incentivar a participación das mulleres nos procesos de promoción.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

Según la STC 20/1993, la clasificación profesional es el mecanismo jurídico que conecta al trabajador con el conjunto normativo regulador de su nexo contractual : delimita la prestación en principio exigible, confiere un tratamiento

retributivo específico e incide en el tiempo de prestación del trabajo, en la duración del periodo de prueba, en la cotización y prestaciones del Sistema de Seguridad Social y en el ejercicio de los derechos de representación colectiva.

¿Dónde se regula el sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa?

El sistema de clasificación profesional se establece mediante la negociación colectiva (sectorial o de empresa) o en su

defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El Real Decreto-ley 6/2019 reformó el artículo 22.3 del ET para exigir que la "definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1 del ET". Esto supone que el sistema de clasificación profesional debe articularse de tal forma que se garantice el cumplimiento del principio de igualdad de retribución por la prestación de un trabajo de igual valor. Con el Real Decreto-ley 6/2019 se introduce el concepto de "trabajo de igual valor", que ya había sido pergeñado por la jurisprudencia comunitaria y nacional, determinando que "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes". A su vez, el artículo 4.2 del RD 902/2020 desarrolla el concepto de cada uno de los factores de valoración antedichos y establece los principios de totalidad, adecuación y objetividad a que debe ajustarse toda valoración de puestos de trabajo. Todo ello es objeto de desarrollo en el punto ..., relativo a la auditoría retributiva.

El impacto de estos preceptos en la negociación colectiva es significativo, implicando que los negociadores deben:

- Si se trata de un convenio colectivo de empresa o un acuerdo de empresa relativo a la clasificación profesional, debe procederse previamente a la valoración de los puestos de trabajo, en a la forma explicada en el Capítulo 4 punto 3 y tener en cuenta los resultados de dicha evaluación a la hora de definir los grupos y categorías profesionales y asignarles una determinada retribución.
- Si se trata de un convenio de sector, cualquiera que sea su ámbito, los negociadores, antes de determinar las retribuciones de cada uno de los grupos o categorías, deberán comprobar:
- Que el sistema de clasificación profesional esté libre de sesgos de género, es decir, que los criterios de clasificación no tengan un efecto distinto para hombres y para mujeres. Para ello es fundamental determinar la presencia de mujeres y de hombres en cada grupo profesional a fin de determinar si concurre ese sesgo de género.
- Si se diera ese sesgo de género, sería necesario aplicar el artículo 28.1 del ET: comprobar si la naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, profesionales y de formación y condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño en los distintos grupos o categorías profesionales tienen el mismo valor. De ser así, deberán aparejarles idéntica remuneración.

¿Qué papel puede cumplir el plan de igualdad en materia de clasificación profesional?

La comisión negociadora del plan puede encontrarse ante una tarea doble en esta materia:

- De un lado, es posible que en el ámbito negocial en el que se ha pactado la clasificación profesional no se haya realizado el análisis referido, y que el diagnóstico de situación del plan, a través de la oportuna auditoría retributiva, arroje la existencia de sesgos discriminatorios y diferencias retributivas no justificadas derivadas de la aplicación del sistema de clasificación profesional convencional. En este caso, la empresa deberá, a través del plan de actuación de la auditoría retributiva, diseñar las medidas necesarias para corregir ese efecto.
- De otro lado, el plan de igualdad puede establecer pautas y criterios para el acto de clasificación profesional subjetivo de las personas trabajadoras en la empresa, es decir, pautas para asignar el correcto grupo o categoría profesional a cada persona trabajadora

según la verdadera naturaleza de las funciones realizadas, evitando así actos de encuadramiento incorrectos en categorías o niveles profesionales inferiores que ocasionen diferencias retributivas no justificadas. Así, por ejemplo, puede pactarse:

- Si el convenio o acuerdo de aplicación que regula la clasificación profesional no desarrolla el contenido funcional de cada grupo, categoría o nivel profesional, realizar este desarrollo en el plan de igualdad para facilitar el encuadramiento subjetivo.
- Establecer un sistema objetivo de valoración del trabajo que permita la evaluación periódica del encuadramiento profesional.
- Crear un comité de evaluación del encuadramiento profesional con participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Retribuciones

La herramienta fundamental que va a determinar el contenido de las medidas en materia retributiva del plan de igualdad va a ser la auditoría retributiva. La auditoría, para cuyo estudio nos remitimos al Capítulo IV punto 3, implica un análisis en profundidad del sistema retributivo en la empresa y de cualesquiera condiciones

con incidencia en la retribución, a fin de determinar si se da situaciones de discriminación.

Además de las medidas que resulten necesarias en función de los resultados de la auditoría retributiva, la doctrina más autorizada²¹ realiza la siguiente propuesta de medidas en materia retributiva:

- Descripción y publicación del sistema retributivo en la empresa, indicando todos los conceptos retributivos, de naturaleza salarial y extrasalarial, qué retribuyen y cuáles son los criterios de asignación, devengo y determinación de la cuantía de cada uno de ellos.
- Objetivar los criterios empleados para decidir los incrementos salariales
- Objetivar los criterios empleados para la distribución de incentivos y complementos vinculados al desempeño y los beneficios o ventajas sociales.
- Garantizar la percepción de los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo cuando se produce la adaptación del mismo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural (STS de 24 de enero de 2017)
- Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el disfrute de los permisos del artículo 37.3 del ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres. La STS de 3 de diciembre de 2018 considera que hay permisos neutros en cuanto al impacto de género (permiso por matrimonio, por fallecimiento de familiar, por traslado de domicilio y por cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal). En cambio, tendrían un impacto negativo en el colectivo de mujeres los permisos por lactancia acumulada, accidente, enfermedad u hospitalización de un familiar, por realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, por lo que en estos supuestos debería mantenerse la retribución íntegra.
- Revisar la configuración de la retribución por objetivos para que su

devengo no se vea penalizado por el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido debe tenerse en cuenta que:

- La STS de 9 de diciembre de 2009 reconoció el derecho al percibo del salario íntegro durante el permiso de lactancia acumulada, incluidos los complementos variables y vinculados a objetivos.
- La STS de 27 de mayo de 2015 determina contraria a derecho la práctica empresarial consistente en considerar las seis semanas de descanso obligatorio por maternidad como ausencia a efectos del cobro de la remuneración variable.
- La STS de 10 de enero de 2017 considera que tras la incorporación de las bajas por maternidad y riesgo durante el embarazo las trabajadoras deben percibir la misma retribución variable que devengaron antes de pasar a tales situaciones. En este caso, la práctica empresarial contraria a derecho consistía en que al incorporarse de las bajas por maternidad o riesgo durante el embarazo, las trabajadoras no percibían la retribución variable hasta que alcanzaban de nuevo los objetivos o desempeño para su devengo.
- La STS de 23 de septiembre de 2020 considera igualmente contrario a derecho por discriminatoria (discriminación refleja) que la retribución variable de un hombre se vea afectada por el disfrute de una baja de paternidad.

CONDICIONES DE TRABAJO

Por condiciones de trabajo debemos entender el conjunto de factores que integran la prestación de trabajo, como la modalidad de contratación, jornada y su distribución, sistemas de organización del trabajo (jornada partida, continua, a turnos, flexible, comprimida, teletrabajo, etc.), horarios, retribuciones, clasificación profesional, vacaciones, permisos, etc. Por tanto, en esta área, deberán analizarse en el diagnóstico todas las cuestiones que no sean reconducibles a otras áreas, ya que muchas de estas “condiciones de trabajo” son normalmente objeto de tratamiento autónomo dentro de los planes de igualdad (como las retribuciones, clasificación profesional, promoción o la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, que también en el presente trabajo se abordan de forma específica) o comprenden cuestiones que tradicionalmente se han tratado en otras áreas (como el teletrabajo y, en general, las medidas de flexibilidad temporal y espacial de la jornada, que suelen abordarse en sede de conciliación y corresponsabilidad; o la corrección de desequilibrios, que formarían también parte de las medidas en materia de infrarrepresentación femenina). En cualquier caso, a la hora de definir y diseñar las concretas medidas del plan en esta materia serán básicos los datos desagregados por sexo y la información cualitativa que el diagnóstico debe recoger conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del Anexo I del RD 901/2020.

A modo de ejemplo, podemos señalar como medidas a incluir en el plan en esta materia:

- Medidas específicas para eliminar o corregir las discriminaciones directas

e indirectas que puedan detectarse en materia de condiciones de trabajo, en función de los resultados del diagnóstico, y que no hayan sido objeto de tratamiento en otras áreas.

- Realización de un seguimiento o estudios periódicos desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación (de duración determinada, formativo, indefinido, etc.) y el tipo de jornada (completa o parcial), estableciendo medidas de corrección de las desigualdades de género si se detectasen.
- Establecer derechos de preferencia para el acceso a los contratos indefinidos de las personas vinculadas por contratos temporales o formativos, y para el acceso a los contratos a jornada completa o a las ampliaciones de jornada de las personas vinculadas mediante contratos a tiempo parcial.
- Garantizar la información, con la periodicidad que se determine, sobre los horarios y distribución del tiempo de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias y complementarias.
- Objetivar los sistemas de medición del trabajo y rendimiento, incluyendo la definición de sistemas de primas e incentivos, si los hubiera, garantizando que no tienen un impacto de género negativo.
- Proporcionar información, al menos con periodicidad anual, sobre las medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica adoptadas por

la empresa, así como las medidas de inaplicación del convenio realizadas conforme al artículo 83.3 del ET.

- En materia de condiciones de trabajo será fundamental comprobar y garantizar que se cumplen los derechos y obligaciones reconocidos por la legislación y que inciden en esta materia, como:

- El derecho de información al personal sobre la existencia de vacantes a efectos de que puedan formular solicitudes de conversión voluntario de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, y para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial (artículo 12.4 e) del ET)

- El registro de jornada, tanto para las personas que presten trabajo presencial como para las que lo hagan a distancia o teletrabajo o mediante fórmulas mixtas (artículo 34.9 del ET).

- Los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras sobre las horas extraordinarias realizadas, cualquiera que sea la forma de compensación, con periodicidad mensual (Disposición adicional 3ª b) del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales de trabajo).

- La existencia de criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente, conforme al artículo 87.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales).

- La existencia del protocolo de desconexión digital garantizado por el artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales).

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

¿Qué derechos de conciliación reconoce la legislación laboral?

- Suspensión de la relación laboral por nacimiento (maternidad, paternidad y adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento temporal (de más de un año de duración) o permanente, de 16 semanas para cada uno de los progenitores/as, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as (ampliadas en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple) como derecho individual e intransferible (art. 45. 1 d) y 48.4 a 48.9 del ET)

- Excedencia por cuidado de hijos menores de tres años o de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, de dos años de duración, con reserva del puesto de trabajo durante un determinado período (art. 46.3 del ET). En caso de excedencia por cuidado de hijos los tres primeros años

del periodo de excedencia tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. En caso de excedencia por cuidado de familiares, solo será el primer año (art. 237 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social)

- Permiso retribuido por nacimiento de hijos o hijas prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, de una hora de ausencia del trabajo. Posibilidad de reducción de jornada hasta un máximo de dos horas con disminución proporcional de salario (art. 34.5 del ET).
- Permiso retribuido por lactancia, de una hora de ausencia del trabajo hasta que el o la lactante cumpla nueve meses, con posibilidad de sustituirlo por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas (art. 34.6 del ET). Puede extenderse hasta los 12 meses si los dos progenitores/as, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as lo ejercen simultáneamente con la misma duración y régimen. En caso de

ampliación, deja de ser retribuido.

- Derecho a reducción de jornada con reducción proporcional de salario por guarda legal de menores de 12 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o por cuidado directo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, o por cuidado por enfermedad grave de menor a cargo que requiera hospitalización (art. 37.6 del ET)
- Derecho a la adaptación 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 trabajo a distancia o teletrabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 34.8 del ET).
- Derecho a la desconexión digital como garantía de conciliación (art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales).

¿Qué tipo de medidas pueden establecerse en el plan de igualdad en materia de conciliación y corresponsabilidad?

El tipo y alcance de las medidas que incluyamos en los planes de igualdad en materia de conciliación y corresponsabilidad serán, ante todo, las que resulten necesarias y convenientes a la luz de los resultados del diagnóstico. Podemos estructurar, de forma ejemplificativa y no excluyente, las medidas en cinco grandes grupos:

a) Medidas de información, difusión y sensibilización de los derechos de conciliación y de la corresponsabilidad:

- Fomentar la asunción de los deberes de cuidado de forma equitativa, poniendo en valor el principio de corresponsabilidad y promoviendo una

percepción positiva del ejercicio de los derechos vinculados a ella.

- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad, previstas por la ley, el convenio colectivo o el plan de igualdad, garantizando que toda la plantilla sea conocedora de ellas (folletos, información en la intranet de la empresa, jornadas divulgativas, entregando un "manual de acogida" a todo el personal de nuevo ingreso, etc.)
- Promover, visibilizar y poner en valor el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los hombres de toda la plantilla, incluidos los que ocupan puestos de responsabilidad.
- Formar a los mandos y personal directivo en materia de conciliación
- Realizar encuestas periódicas para detectar las necesidades de conciliación de la plantilla.
- Evaluar el grado de efectividad de las medidas implantadas y sus resultados.

b) Medidas de organización del tiempo de trabajo

- Promover un uso racional del tiempo de trabajo, una organización racional de los horarios y potenciar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación frente al presencialismo.
- Establecer horario flexible de entrada y/o de salida (total o fijando bandas horarias)
- Potenciar la jornada comprimida o concentrada en determinados días de la semana.
- Establecer jornada intensiva o

continuada como regla habitual (por ejemplo, de 8 a 15 horas) en todos los puestos en que sea posible.

- Si no fuese posible establecer una jornada intensiva habitual, introducirla en determinados días (por ejemplo, viernes) o fechas especiales (períodos de vacaciones escolares)
- Establecer jornada intensiva de verano, si no fuese posible implantarla todo el año
- Flexibilizar el horario de la comida, de tal forma que el personal con jornada partida pueda reducir su tiempo para comer (media hora, 45 minutos), con la finalidad de salir antes del trabajo.
- Dotar al personal de autonomía para organizar las tareas.
- Creación de bolsas de horas para acumular horas de libre disposición o concentrar más número de horas en determinados días
- Creación de un horario especial para situaciones familiares graves (por ejemplo, enfermedad).
- Mejoras en los turnos: en su organización, rotación o en la posibilidad de elegir o cambiar turnos
- Flexibilidad en la elección de las vacaciones, o garantizar la posibilidad de disfrutarlas en los períodos de vacaciones escolares.
- Garantizar la posibilidad de acumular las vacaciones a las suspensiones por maternidad, paternidad y situaciones asimiladas.

- Potenciar la formación y todo tipo de

reuniones dentro del horario laboral.

- Garantizar o favorecer que el disfrute de días compensatorios de los excesos de jornada se realice en la fecha que elija la persona trabajadora.

c) Medidas de flexibilidad espacial:

- Potenciar el teletrabajo o trabajo a distancia
- Clarificar y objetivar el uso del teletrabajo: determinando las tareas o puestos susceptibles de teletrabajo; identificar el personal candidato para el teletrabajo, identificar los sistemas de información y comunicación necesarios; proveer a las personas trabajadoras del equipamiento y material necesario para teletrabajar; definir un protocolo de incorporación al teletrabajo.
- Potenciar la formación online
- Sustituir las reuniones presenciales y/o viajes de trabajo, en la medida de lo posible, por videoconferencias.

d) Medidas de mejora de los permisos y derechos legales y/o convencionales en materia de conciliación:

- Mejoras en las suspensiones por maternidad, paternidad y asimiladas, en las excedencias y en las reducciones de jornada: ampliando su duración, ampliando el período de reserva de puesto de trabajo en las excedencias, garantizar que su disfrute a tiempo completo o parcial sea elección del trabajador, sin necesidad de acuerdo con la empresa.

- Mejora de las reducciones de jornada por conciliación: ampliando los supuestos que permiten recurrir a ellas, como la edad de los hijos, o el grado del familiar, ampliando los límites para la reducción, etc.)

- Mejoras de la reducción de jornada por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: ampliando las posibilidades de reducción, garantizando que pueda acumularse en jornadas completas a elección del trabajador, contemplando ayudas económicas que palién la pérdida de salario proporcional a la reducción, etc.

- Mejora del montante económico de las prestaciones vinculadas al nacimiento o cuidado de menores o la del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

- Garantizar la acumulación del permiso de lactancia y su disfrute inmediato tras el fin de la suspensión por maternidad o paternidad.

- Contemplar permisos retribuidos o no: para asistir a tratamientos de reproducción asistida o para la tramitación de adopciones internacionales; para acompañamiento a consulta médica de hijos e hijas y familiares dependientes; permiso para necesidades o emergencias familiares debidamente justificadas, etc.

- Creación de días de asuntos propios, retribuidos o no, para momentos puntuales (por ejemplo, para cumpleaños de hijos/as, para acompañarlos en su primer día de colegio, etc.)

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

Durante mucho tiempo las normas internacionales pioneras en tratar la salud laboral de las mujeres, lo hacían pensando básicamente en políticas de salud laboral estrictamente biológicas y por tanto centradas en el embarazo y la maternidad, sin prestar la atención necesaria a otros aspectos de las condiciones laborales que también pueden afectar a su salud. De esta manera, se suele pensar que las medidas de prevención de riesgos laborales con enfoque de género se agotan o se limitan a la protección del embarazo y la lactancia.

Este tratamiento se ha ido ampliando progresivamente a otros aspectos más allá de la salud estrictamente reproductiva. La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo desde 2002 parte de la idea de que las desigualdades pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo e influir en su productividad. Por eso, la Unión Europea plantea que, si se quiere mejorar la aptitud para la ocupación y la calidad de la vida profesional, es necesario progresar en el ámbito de la igualdad de género y tener más en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres.

En 2003 la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo publica un informe sobre las cuestiones de género en relación con la seguridad y

salud en el trabajo. La integración de la igualdad de género en todos los aspectos de la política de empleo constituye una prioridad fundamental para Europa. No solo se trata de una cuestión de derechos, sino también de una política económica sólida, teniendo especialmente en cuenta los costes humanos y económicos que suponen las lesiones y enfermedades originadas o agravadas por el trabajo. En el informe se señala la doble importancia que revisten, por un lado, las cuestiones de género en la prevención de riesgos y, por otro, la integración de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo en las actividades de empleo basadas en la igualdad entre hombres y mujeres. La cooperación entre estos dos ámbitos políticos es crucial, tanto a escala europea como en el propio lugar de trabajo, para mejorar la prevención de los riesgos a los que están expuestos hombres y mujeres en el entorno de trabajo

Finalmente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, introduce la igualdad de género y la consideración de las necesidades de hombres y mujeres en las políticas de salud, y determina que el acoso sexual y por razón de sexo se considerara dentro de la protección de la salud laboral (artículo 27).

¿Cuáles son los riesgos laborales que afectan mayoritariamente al colectivo femenino?

La segregación de género en el trabajo remunerado es el elemento clave para explicar la distribución desigual de la exposición a los riesgos laborales. Así, en las actividades desarrolladas predominantemente por las mujeres o sectores feminizados (determinadas industrias manufactureras como la textil, agroalimentaria, servicios, enseñanza, sanidad, hostelería y comercio), los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos monótonos, movimientos repetitivos, manipulación de numerosos objetos de poco peso, y exposición a agentes químicos y biológicos. Mientras que en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos con un peso elevado, ruidos y vibraciones y su accidentabilidad es mayor. En términos generales, si los hombres trabajan más en la construcción y en la industria, los riesgos de seguridad e higiene estarán más presentes en sus entornos de trabajo, mientras que la presencia mayoritaria de las mujeres en las actividades de servicios las expone principalmente a los riesgos ergonómicos, psicosociales y también higiénicos:

- Trastornos musculoesqueléticos en tren superior (dorsolumbares, movimientos repetitivos)
- Estrés laboral
- Enfermedades infecciosas (sector sanitario)
- Enfermedades cutáneas (limpieza, peluquería, síndrome del edificio enfermo)

- Pérdida de voz y enfermedades de las cuerdas vocales (sector de Contact Center)

En relación con la segregación vertical y el techo de cristal, las últimas encuestas europeas de condiciones de trabajo ponen de manifiesto que las mujeres, en mayor proporción, llevan a cabo tareas monótonas, obtienen un salario inferior, tienen menos autonomía y oportunidades de participar en la planificación de su propio trabajo y menos expectativas de promoción profesional; además, están más expuestas a la discriminación y a la violencia en el trabajo: sufren acoso psicológico y sexual en mayor grado que los hombres.

Por último, hay que tener en cuenta que el diseño de los puestos de trabajo, desde la organización de los espacios, pasando por los horarios, los equipos y las herramientas, se ha pensado, mayoritariamente, siguiendo un modelo masculino de trabajador. Por ejemplo, muchas herramientas manuales de trabajo se diseñan con parámetros anatómicos exclusivamente masculinos. También la organización del tiempo de trabajo parte de un modelo de disponibilidad constante por parte de las personas trabajadoras, sin tener en cuenta las responsabilidades o necesidades relacionadas con el entorno familiar. Por otro lado, una gran parte de los valores límite establecidos para la exposición a sustancias tóxicas no tienen en cuenta la posibilidad de que la respuesta toxicológica pueda ser diferente entre las mujeres y los hombres. Todo ello hace imprescindible la introducción de la perspectiva de género en la actividad preventiva.

¿Cómo se introduce la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales?

La intervención del plan de igualdad en esta materia tiene como objeto la mejora de la actividad preventiva desde la perspectiva de género, partiendo de que hombres y mujeres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de trabajo, lo que implica que están expuestos a riesgos distintos y que desarrollarán problemas de salud diferentes. Por eso los enfoques neutros no mejoran la eficacia de la prevención ni reducen las lagunas de conocimiento en el ámbito preventivo.

El plan de igualdad puede mejorar el enfoque preventivo contemplando los criterios y compromisos que guiarán la actividad preventiva en relación con el género:

- El conjunto de las actividades preventivas que se realicen en la empresa deben ser sensibles al género.
- El conjunto de datos relacionados con las condiciones de trabajo, la exposición a los riesgos y los daños en la salud se tienen que presentar, de manera sistemática, desagregadas por sexo.
- Se deben acordar y llevar a cabo actividades dirigidas a la participación de las mujeres en el conjunto de las actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos es necesario:

- Utilizar instrumentos sensibles a las desigualdades de género para identificar y evaluar los riesgos, que tengan en cuenta el mayor espectro posible

de diversidad de exposiciones y que permitan utilizar el mismo instrumento para todos los puestos de trabajo. Se tienen que utilizar técnicas de obtención de datos validadas y fiables.

- Presentar sistemáticamente todos los datos y análisis desagregados por sexo: esas cifras son las que nos llaman la atención sobre de que forma influye el medio de trabajo en trabajadores y trabajadoras y nos van a ayudar a detectar necesidades no cubiertas, a delimitar las cuestiones en las que tenemos que seguir incidiendo, y en suma, a mejorar el sistema preventivo.
- Tener en cuenta las situaciones reales de trabajo: examinar las tareas que realmente se llevan a cabo y el contexto de trabajo concreto y real, huyendo de evaluaciones genéricas. Tienen que ser lo más concretas y precisas posibles y fidedignas con las condiciones laborales reales.
- Aplicar los criterios de valoración de manera rigurosa y precisa: se suelen utilizar métodos de sistemas que fueron creados expresamente para evitar el riesgo de accidentes de trabajo, basados en la combinación de dos elementos: la probabilidad del daño y la gravedad de las consecuencias. La aplicación de este sistema de forma poco rigurosa en otras áreas de la prevención, como la higiene, ergonomía y psicosociología perjudica indirectamente a las mujeres. En la práctica a veces se da más importancia a los daños materiales de carácter físico e inmediato, por lo que las exposiciones típicas de los trabajos feminizados pueden ser sistemáticamente

subestimadas, porque sus resultados son de acción lenta y progresiva, con la consecuencia de que estos riesgos no sean prioritarios en la acción preventiva en la empresa.

- Favorecer y garantizar la consulta y participación de las trabajadoras, y que los comités de seguridad y salud tengan una composición equilibrada de mujeres

¿Qué medidas y previsiones debe contener el plan de igualdad en esta materia?

Se debe revisar y garantizar que se elaboren protocolos específicos sobre los riesgos durante las situaciones de embarazo o maternidad, lo cual conlleva:

- Garantizar la identificación de los riesgos que en cada puesto de trabajo pueden afectar a la maternidad y la lactancia y creación de listados de puestos exentos de riesgo
- Garantizar que esa identificación de los riesgos exista en todo momento, antes de que se produzca una situación de embarazo o lactancia, aunque no haya mujeres en la empresa u ocupando esos puestos (ya que lo que se debe evaluar es el puesto y los riesgos que conlleva en todo tipo de situación, no la persona que lo ocupa).
- Resaltar la importancia de evaluar estos riesgos de forma específica y adaptada a la realidad de cada puesto de trabajo.
- Contemplar que, una vez se produzca la situación de embarazo requerirá una evaluación más específica que tenga en cuenta las características personales o clínicas (médicas) de la concreta trabajadora.
- Garantizar la existencia de lugares adecuados para ser utilizados como

salas de descanso para embarazadas y zonas para el ejercicio del derecho a la lactancia natural.

- Introducir los riesgos relativos a la reproducción, la maternidad y la lactancia entre los contenidos de la información y formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales.
- Introducir un módulo específico de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dentro de la información y formación obligatoria en esta materia.
- Introducir la perspectiva de género en la vigilancia de la salud (por ejemplo, incluyendo revisiones ginecológicas)
- Revisar los equipos de trabajo y los equipos de protección individual para garantizar que resultan adecuados y adaptados para las características anatómicas de ambos sexos.
- Identificar situaciones previas a la concepción que puedan requerir de similar tratamiento en materia de prevención de riesgos laborales (por ejemplo, estar sometiéndose a técnicas de reproducción asistida o tratamientos de fertilidad).

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.1 de la LOIMH:

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan

formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

¿Cuál es el concepto legal y los requisitos del acoso sexual?

“Es constitutivo de 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” (art. 7.1 de la LOIMH).

Son requisitos del acoso sexual:

- Carácter indeseado y no querido para la persona que lo sufre: no se excluye por la pasividad de la víctima o porque soporte la situación en silencio por miedo.

- Contenido sexual o connotación sexual del comportamiento

- Tiene el propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio degradante y ofensivo para ella, por lo que incluye las conductas intencionales y las causadas por mera negligencia.

- No se exige reiteración: es una especialidad propia del acoso sexual. Basta un solo acto o conducta, si tiene la suficiente gravedad y entidad, para entender que nos hallamos ante un acoso sexual.

¿Cuál es el concepto legal y los requisitos del acoso por razón de sexo?

“Constituye 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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 7.2 y 8 de la LOIMH).

El acoso por razón de sexo, también llamado acoso por razón de género, comprende las conductas relacionadas tanto con el sexo como con el género de la persona. Con el término sexo se hace referencia a la condición biológica de ser hombre o mujer. Con el término género se hace referencia a todas las expectativas y roles formados en torno a las conductas, preferencias, apariencia y características que acompañan al sexo biológico de la persona. Es decir, cómo esperamos que hombres y mujeres se comporten, vistan, comuniquen, relacionen, etc. en función su sexo biológico.

Los elementos o requisitos del concepto de acoso por razón de sexo son:

- Es una conducta indeseada o no querida por la persona que la recibe

- Se relaciona con el sexo, la expresión de género o la identidad de género de una persona, en un sentido amplio, tanto en lo referido al sexo biológico como al género.

- Tiene como objetivo o produce el efecto de crear un entorno intimidatorio, hostil degradante, humillante u ofensivo para la persona que la sufre (comprende tanto conductas intencionales o dolosas como las meramente negligentes o causadas por imprudencia).

- Reiteración: se caracteriza por la repetición de la misma conducta o de una pluralidad de conductas de forma más o menos prolongada en el tiempo. Esta nota es la que diferencia el acoso por razón de sexo de los actos discriminatorios concretos o puntuales.

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo se relaciona con el sexo o la identidad de género de la persona, pero no tiene connotación o contenido sexual.

¿Qué es lo que determina la “laboralidad” del acoso?

A efectos de calificar el acoso como laboral lo determinante de la conducta es su conexión causal con el trabajo: el acoso no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa. En este sentido, los límites del entorno laboral no son determinados ni por el centro de trabajo ni por la jornada laboral, incluyendo viajes de trabajo, reuniones o actos sociales de empresa, jornadas de formación, desplazamientos,

etc.). Si hay conexión con el trabajo y el acoso se produce dentro del ámbito al que alcanzan las facultades organizativas de la empresa, debemos entender que nos hallamos ante un acoso sexual o por razón de sexo laboral. Lo mismo puede predicarse respecto de las personas autoras de acoso: no es necesario que exista un vínculo laboral con la empresa para entender que el acoso es laboral, ya que éste puede provenir del personal

propio de la empresa, de personal de otras empresas concurrentes en el centro de trabajo (contratas, ETTs,), de personal autónomo vinculado a la empresa, de clientes o proveedores, becarios o becarias, estudiantes realizando prácticas

formativas, voluntarios o voluntarias e incluso las personas que participen en un proceso de selección de personal de la empresa por los actos que cometan durante dicho proceso selectivo.

¿Cuáles son las obligaciones empresariales básicas ante el acoso sexual y por razón de sexo?

Las obligaciones empresariales en esta materia pueden sintetizarse en tres grandes grupos:

1. Prevenir las conductas de acoso sexual y por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral respetuoso con la igualdad de género y con la dignidad de las personas trabajadoras (PREVENCIÓN PRIMARIA O PROACTIVA)
2. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y para encauzar las denuncias o quejas que presenten quienes hayan sido objeto del mismo (PREVENCIÓN SECUNDARIA O REACTIVA)
3. Definir mecanismos de apoyo, protección y acompañamiento a las personas víctimas de acoso (PREVENCIÓN TERCIARIA)

Todas estas obligaciones no tienen sólo una dimensión laboral, sino que se encuadran también dentro de la prevención de riesgos laborales de la empresa, ya que el acoso sexual y por razón de sexo y, en general, cualquier tipo de situación de violencia en el trabajo constituyen RIESGOS LABORALES, concretamente de naturaleza PSICOSOCIAL. Por tanto, todas las medidas preventivas y correctoras de dichos riesgos van a formar parte de la

gestión de la prevención de los riesgos laborales de la empresa.

Atendiendo a todo lo anterior, podemos clasificar los distintos tipos de medidas que debe adoptar la empresa de la siguiente forma:

PREVENCIÓN PRIMARIA O PROACTIVA:

Comprende todas las medidas tendentes a la prevención temprana y evitación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Entre los instrumentos de prevención primaria destacan tres:

- La gestión integral de la prevención de riesgos laborales, y especialmente, la evaluación de los riesgos psicosociales
- La declaración institucional o de principios de la empresa por la que exterioriza su compromiso de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Las acciones o campañas de formación, información y sensibilización en esta materia.

PREVENCIÓN SECUNDARIA O REACTIVA:

comprende los procedimientos a seguir en el caso de que se produzca una queja o denuncia por acoso sexual o por razón de

sexo laboral. El instrumento donde deben sistematizarse estos procedimientos es el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

PREVENCIÓN Terciaria: comprende las medidas de apoyo, protección y

recuperación del proyecto personal y profesional de la persona sometida a acoso una vez haya quedado acreditada la realidad de la denuncia. Este tipo de medidas también deben quedar definidas en el protocolo para la prevención y tratamiento

¿Qué es el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo?

Todas las medidas y acciones destinadas a la prevención, corrección, tratamiento de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como las medidas de protección de las víctimas, deben quedar recogidas en un documento al que conocemos

como "protocolo", y cuyo contenido debe negociarse en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad, o en el caso de empresas no obligadas a elaborar plan de igualdad, con la representación legal de las personas trabajadoras.

¿Qué empresas están obligadas a disponer del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo?

Todas las empresas, sea cual sea su tamaño, sector o número de personas trabajadoras, deben disponer de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (artículo 48 de la LOIMH). Por tanto, es una obligación que no atañe solo a las empresas obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad, sino que se extiende a todas las empresas.

La peculiaridad en esta materia para las empresas obligadas a negociar plan de igualdad es que para éstas, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo formará parte de los contenidos del

diagnóstico (artículo 7.1 i) del RD 901/2020) y el procedimiento de actuación formará parte de la negociación de dicho plan (Anexo 7). Por tanto, el deber de negociar las medidas de prevención del acoso y el procedimiento de actuación se formalizará dentro de la negociación del plan de igualdad y formará parte del mismo.

Las Administraciones públicas también deben disponer de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, que deberán negociar con la representación legal de las personas trabajadoras (artículo 62 de la LOIMH).

¿Quién es el/la responsable de la implantación del protocolo?

El responsable del protocolo y de su implantación es siempre la empresa u organización, y ello con independencia de que otras personas tengan competencias para intervenir en el procedimiento de investigación de las denuncias por acoso (comité asesor, servicios de prevención, delegados y delegadas de prevención, etc). A tal efecto, debemos tener en cuenta que si bien la tramitación del procedimiento (admisión de la denuncia, investigación de los hechos denunciados y elaboración

del informe de conclusiones y propuestas de actuación) se llevará a cabo por el comité asesor o las personas designadas como asesores/as confidenciales), esto no significa que la empresa deje de ser responsable en ningún momento de la correcta aplicación del procedimiento, ni supone delegación en el comité asesor de sus potestades organizativas y disciplinarias, ya que es la empresa quien debe adoptar efectivamente las medidas propuestas por la comisión.

Si el convenio de aplicación en el sector define un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, ¿qué obligaciones tienen las empresas de ese sector?

Cada vez con mayor frecuencia se negocian y definen protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la negociación colectiva sectorial. En este caso, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para implementar ese protocolo en su organización, negociando tales medidas con la representación legal de las personas trabajadoras. Normalmente será necesario que designe a las personas concretas que llevarán a cabo la función de

comité asesor dentro de su organización, y en general, especificar todo aquello que no venga detallado en el protocolo del convenio, adaptándolo a la realidad empresarial. Queda asimismo obligado a adoptar el resto de medidas preventivas no previstas en el convenio: evaluar los riesgos psicosociales, integrarlos en la gestión de la prevención, realizar acciones formativas informativas o de sensibilización, emitir y difundir la declaración institucional, etc.

¿Puede el protocolo contemplar otros tipos de acoso distintos del acoso sexual y por razón de sexo?

Es perfectamente posible, e incluso recomendable que el protocolo contemple la prevención y tratamiento del acoso moral o psicológico o de otros tipos de acosos discriminatorios distintos del sexual y por razón de sexo, ya que todos ellos son manifestaciones de la violencia

en el lugar de trabajo y es coherente que se les dé un tratamiento preventivo y reactivo similar, sin perjuicio de las especialidades que puedan preverse para cada tipología de acoso. De hecho, realizar un protocolo conjunto para la gestión del acoso laboral en todas sus formas es la fórmula que

recomienda la Organización Internacional del Trabajo²² y la Organización Mundial de la Salud²³.

Por tanto, son las partes negociadoras las que determinarán si desean hacer extensivo el protocolo a otros tipos de acoso o prefieren regularlos en instrumentos diferentes.

¿Qué contenido debe tener todo protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo?

El Anexo apartado 7 del RD 901/2020 establece el contenido mínimo obligatorio del protocolo para las empresas obligadas a negociar plan de igualdad, concretándolo en:

- 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.

Asimismo, deberán negociarse medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

e) Diligencia y celeridad del procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas”.

El contenido descrito previsto para las empresas obligadas a disponer de plan de igualdad es extrapolable a todas las demás empresas. En efecto, este contenido mínimo se ha formado en base a la Recomendación de la Comisión Europea de 1991, el Acuerdo Marco europeo de 2007 y las Notas Técnicas de Prevención del INSHT 507, 891 y 892. En base a todas estas disposiciones, podemos desarrollar que será contenido mínimo exigible en todo protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo:

- Declaración de principios o compromiso empresarial de tolerancia

²² Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, OIT, 2003.

²³ Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, OIT-OMS, 2002.

cero frente al acoso sexual y por razón de sexo

- Definición de acoso sexual y por razón de sexo y ejemplificación de conductas
- Medidas de formación, información y sensibilización.
- Ámbito de aplicación del protocolo
- Designación de la comisión asesora e instructora frente a las situaciones de acoso
- Procedimiento formal de actuación en el caso de producirse denuncias o quejas en esta materia
- Principios rectores y garantías del procedimiento
- Forma de la denuncia, canales de presentación y legitimación

• Cronograma y plazos del procedimiento

- Medidas cautelares
- Medidas reactivas y régimen disciplinario
- Circunstancias agravantes
- Conclusión del procedimiento
- Medidas de protección y acompañamiento a la víctima (prevención terciaria)
- Seguimiento y evaluación del protocolo
- Disposiciones finales (entrada en vigor, depósito, etc.)
- Definición de los medios que se utilizará para la comunicación del protocolo a toda la plantilla.

VIOLENCIA DE GÉNERO

¿Cuáles son los derechos laborales legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género?

- Reducción de la jornada de trabajo con reducción proporcional de salario (art. 37.8 del ET)
- Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de cambio de turno, de aplicación del horario flexible o de otras formas de

ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa (art. 37.8 del ET)

- Movilidad geográfica con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses (ampliables por decisión judicial por períodos de 3 meses con un máximo de 18 meses) (art. 40.4 ET)

- Suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1 n y 48.8 del ET).
- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la víctima (art. 49.1 m)
- Las faltas de asistencia y puntualidad debidas a una situación acreditada de

violencia de género se considerarán justificadas (art. 52 d del ET)

- Se contempla la nulidad de la decisión empresarial extintiva del contrato y del despido disciplinario de la víctima de violencia de género por el ejercicio de los mencionados derechos (art. 53. 4 y 55 del ET).

¿Qué manifestaciones de la violencia de género deben abordarse en el plan de igualdad?

Debemos diferenciar dos manifestaciones de la violencia de género:

a) La que no tiene lugar en el ámbito laboral ni es cometida por personas con conexión con dicho ámbito. Es el concepto de violencia de género contemplado en el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. También comprende la violencia "vicaria", es decir la violencia que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero (inciso introducido por la L.O. 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia

frente a la violencia.

Las medidas que frente a este tipo de violencia de género no laboral pueden establecerse en el plan de igualdad son:

- Establecer un catálogo de derechos y medidas de protección de las víctimas de violencia de género y difundirlo entre la plantilla.
- Mejorar los derechos establecidos por la legislación laboral para las víctimas de violencia de género (ampliación de los mismos, ayudas, complementos económicos, etc.)
- Elaborar un protocolo de atención a las víctimas de violencia de género.
- Medidas de sensibilización frente a la violencia de género.

b) La que tiene lugar en el ámbito laboral y es cometida y padecida por los sujetos de la relación laboral: sus principales manifestaciones son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando son cometidos en el ámbito laboral por un hombre contra una mujer. No se

contemplan expresamente en la Ley Orgánica 1/2004, pero son reconocidos como actos de violencia de género por el Convenio de Estambul de 2011, ratificado por España en 2014, y en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género (medida 104). Estos tipos de violencia, según la medida 104 del Pacto, se regularán por las leyes específicas que en su día se dicten. Hasta entonces recibirán un tratamiento preventivo y estadístico en el marco de la Ley Orgánica 1/2004 y la respuesta penal a las mismas se regirá por el Código penal y demás leyes penales.

- En este caso, las principales medidas que puede contemplar el plan son:
- Recordar la necesaria realización de una evaluación de los riesgos psicosociales
- Establecer medidas de prevención, sensibilización y actuación frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (protocolo), en los términos que se exponen en el apartado anterior.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Uno de los aspectos más relevantes del Real Decreto-ley 6/2019 fue la incorporación de la infrarrepresentación femenina entre las materias que forman parte del diagnóstico. El RD 901/2020

desarrolla en el apartado 6 del Anexo los datos cuantitativos y cualitativos que debe consignar el diagnóstico para analizar esta área.

¿Qué es la infrarrepresentación femenina?

Ante la ausencia de una noción legal, acudiremos a la aportada por la doctrina²⁴, que la conceptúa como “la menor participación en el mercado laboral y en la empresa de lo que cabría esperar por la presencia de la mujer en la sociedad, consecuencia de una contumaz persistencia

de creencias y estereotipos sociales no igualitarios que, en muchos casos, se perpetúan de manera inconsciente e involuntaria y cuya principal manifestación es la existencia de la brecha de género en el mercado laboral”.

¿Qué tipo de medidas pueden incorporarse al plan de igualdad para corregir la infrarrepresentación femenina en la empresa?

El instrumento más adecuado para ello son las llamadas medidas de acción positiva. Las medidas de acción positiva consisten en la fijación de reservas o preferencias

en el acceso al mercado de trabajo o en la promoción profesional, en favor del sexo infrarrepresentado. Tanto el artículo 17. 4 del Estatuto de los Trabajadores como

²⁴ SIERRA HERNAIZ, E.: “Perspectivas del concepto de infrarrepresentación femenina en los planes de igualdad”, *Trabajo y Derecho*, n° 65, 2020, p.3

el artículo 11 de la LOIMH autorizan a los agentes sociales para pactar este tipo de medidas. El artículo 7.4 del RD 901/2020 se refiere expresamente a ellas como medio para corregir las situaciones de infrarrepresentación:

“En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados

puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores”.

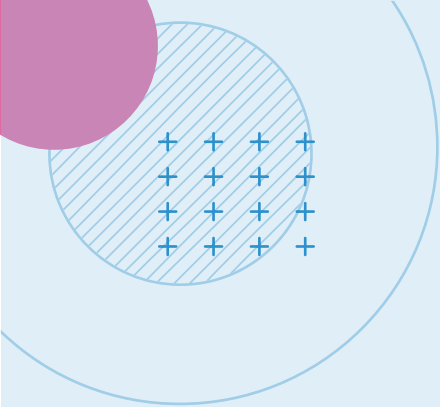
¿Qué requisitos deben reunir las medidas de acción positiva para ser lícitas?

Las medidas de discriminación positiva plantean problemas por su posible colisión con el artículo 14 de la Constitución Española. Por ello, dichas acciones solo serán admisibles si cumplen los siguientes requisitos (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre de 1997, asunto Marschall):

- Que la preferencia se otorgue en un sector en que la mujer se encuentra infrarrepresentada
- Que se garantice una valoración objetiva de las candidaturas, de forma

que no se genere desequilibrio ni para las candidatas femeninas ni para los candidatos masculinos.

- Que una vez valorados los méritos objetivamente, la preferencia se aplique entre sólo en caso de igualdad de méritos (criterio del desempate), desde el punto de vista de su aptitud, competencia y cualificación profesional. Por tanto, si los méritos de un candidato masculino fueran mayores no cabría aplicar la preferencia; lo mismo ocurriría si los méritos de la candidata femenina fuesen superiores a los del resto.



Registro de planes de igualdad

06.



La obligación de registro de los planes de igualdad: alcance personal, funcional y temporal

¿QUÉ NORMATIVA REGULA LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD?

La LOIMH no impuso en su redacción originaria la obligación de registro de los planes de igualdad. Sin embargo, con la reforma operada por el Real Decreto-ley 6/2019 se crea el Registro de Planes de Igualdad de las empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del actual Ministerio de Trabajo y Economía Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, estableciendo la obligación para las empresas de inscribir sus planes en dicho registro (artículo 46 apartados 4 y 5 de la LOMH). Sin embargo, el artículo 46.7 de la LOIMH remite lo relativo a la "constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso" de dicho Registro a un futuro desarrollo reglamentario.

Este desarrollo reglamentario tiene lugar con el Real Decreto 901/2020, a través de su artículo 11 y de su Disposición final primera, que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para incluir los planes de igualdad entre los contenidos del registro.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, la regulación del Registro autonómico de convenios y acuerdos colectivos, así como de planes de igualdad, se halla en la ORDEN de 29 de octubre de 2010 por la que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia.

¿A QUÉ TIPO DE PLANES ALCANZA LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO?

Todos los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el Registro de planes de igualdad, tanto si se trata de planes obligatorios como voluntarios, e

independientemente de que hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes (artículo 11.1 de RD 901/2020).

¿DESDE CUÁNDO ES EXIGIBLE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO?

En el caso de los planes de igualdad acordados con los sujetos que ostentan la legitimación para negociar conforme a los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores tienen la naturaleza jurídica propia de un convenio colectivo de carácter estatutario. Por tanto, tiene la eficacia jurídica normativa y eficacia personal general con independencia de que se conciben como parte integrante de un convenio colectivo o de un acuerdo ad hoc de carácter autónomo²⁵.

Por tanto, todo plan de igualdad negociado por los sujetos legitimados conforme a los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores debía ser objeto de depósito y registro ante la Autoridad Laboral competente, así como de publicación en el correspondiente Boletín Oficial, de conformidad con el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, dada su condición de convenio colectivo. Por tanto, este tipo de planes debían registrarse desde la misma entrada en vigor de la LOIMH.

Sin embargo, ante el silencio de la LOIMH sobre el particular, el resto de planes de igualdad (los negociados con sujetos que no ostentaban la legitimación prevista en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y los planes no acordados) no estaban sujetos a obligación de registro alguno.

Por tanto, respecto de este tipo de planes se plantea cuándo quedaron sujetos a la obligación de registro, si desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019 (8 de marzo de 2019), que establece la obligatoriedad del registro, o desde la entrada en vigor de su desarrollo reglamentario mediante RD 901/2021, el 14 de enero de 2021. Dado que el Real Decreto-ley subordinaba la constitución del Registro de Planes de Igualdad y las condiciones para el registro a un desarrollo reglamentario, hemos de entender que los planes que no tienen la consideración de convenio colectivo quedan sujetos a la obligación de registro desde la entrada en vigor de dicho desarrollo, el 14 de enero de 2021.

¿DEBEN REGISTRARSE LOS PLANES DE IGUALDAD APROBADOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD 901/2020?

A los planes aprobados con anterioridad al 14 de enero de 2021 les resulta de aplicación lo dispuesto en la Disposición transitoria única del RD 901/2020: deben adaptarse a su contenido en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir del 14 de enero de 2021.

Por tanto, dispondrán del plazo de un año para presentar la solicitud de registro (antes del 14 de enero de 2022), salvo que debieran ser revisados en un plazo inferior.

²⁵ hCABEZA PEREIRO, J. "Los planes de igualdad y la negociación colectiva". *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 2007, n.º 21, páx. 43.

¿SE PUEDEN REGISTRAR O DEPOSITAR LAS MEDIDAS DE IGUALDAD Y LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?

Las medidas de igualdad, acordadas o no, adoptadas conforme al artículo 45.1 de la LOIMH, que no tengan la consideración de plan de igualdad, podrán ser objeto de depósito voluntario ante la Autoridad Laboral competente. Lo mismo ocurre con las medidas, acordadas o no, dirigidas a prevenir el acoso sexual y por razón de

sexo en el trabajo (protocolo) negociado conforme al artículo 48 de la LOIMH.

Por tanto, no se prevé la posibilidad de registro de este tipo de instrumentos, sino sólo la de depósito, que en todo caso será facultativo o potestativo para la empresa, no obligatorio.

¿QUÉ FUNCIÓN TIENE EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD?

- Permitir un seguimiento estadístico del cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de planes de igualdad: permite obtener datos sobre cuántas empresas han cumplido su obligación legal o convencional de negociar un plan de igualdad; cuántas empresas han adoptado planes de igualdad voluntarios; sobre cuántos planes han sido acordados y cuántos no acordados; del tipo de medidas establecidas en los mismos, etc.

Con esta finalidad, el artículo 17 del RD 713/2010 establece que tanto la Administración General del Estado como las autoridades laborales autonómicas deberán remitir a la base de datos centralizada todo asiento en materia de planes de igualdad practicado en sus respectivos registros, así como el enlace

a los boletines oficiales donde figure la publicación del texto de los planes de igualdad. Esta información integrará la base de datos central de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- Facilitar el control de legalidad del plan por la Autoridad Laboral
- Dar publicidad al plan de igualdad. En este sentido, el artículo 4 del RD 713/2020 establece que "los datos inscritos en dichos registros son de acceso público excepto los relativos a la intimidad de las personas, que disfrutan de la protección y de las garantías" previstas en la legislación de protección de datos personales vigente.

El procedimiento de registro de los planes de igualdad

¿QUÉ AUTORIDAD LABORAL ES COMPETENTE PARA REALIZAR EL REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD?

Partiendo de lo dispuesto en el artículo 3 del RD 713/2010, corresponde al Registro de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo de ámbito estatal o supraautonómico, dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el registro de los planes de igualdad de ámbito estatal o supraautonómico.

Si el plan de igualdad es de ámbito autonómico o inferior, la solicitud de registro deberá presentarse ante la Autoridad Laboral autonómica competente para su inscripción en el registro de convenios colectivos autonómico.

¿QUIÉN Y POR QUÉ MEDIO DEBE PRESENTAR LA SOLICITUD DE REGISTRO?

De conformidad con el artículo 6.1. a) del RD 713/2010, deberá presentar la solicitud de registro del plan de igualdad la persona

designada por la comisión negociadora, a través de medios electrónicos.

¿EXISTE UN PLAZO PARA PRESENTAR LA SOLICITUD DE REGISTRO?

Sí, debe presentarse dentro del plazo de 15 días a partir de su firma. El artículo 9 del RD 713/2010 determina cómo se efectuará el cómputo de plazos:

“A los efectos de cómputo de plazos, la presentación de una solicitud en un día inhábil se entenderá efectuada en la primera hora del día hábil siguiente, aun cuando en el asiento constará la fecha y la hora en que efectivamente se ha recibido el documento.

El calendario de días inhábiles a efectos de estos registros será el que se determine cada año por las autoridades competentes en cada uno de los boletines oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.7 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común”.

Dicha remisión debe entenderse realizada al artículo 30 de la vigente Ley 39/2015: el cómputo es por días hábiles, no naturales,

por lo que se excluyen del cómputo los sábados, domingos y festivos, y se computarán a contar desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar la firma del plan. No obstante, se admite la presentación en días inhábiles, ya que la aplicación informática que dé soporte a los registros de convenios y acuerdos

colectivos permitirá la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones todos los días del año, durante las veinticuatro horas, y a tal efecto mostrará la fecha y hora oficiales del momento de la presentación de los mismos. En este caso, la presentación se considerará efectuada el primer día hábil siguiente.

¿QUÉ DATOS DEBEN APORTARSE CON LA SOLICITUD DE REGISTRO?

Según los artículos 6 y 7 en la solicitud de inscripción se deben facilitar:

- Los datos relativos a las partes firmantes del plan.
- La fecha de firma del plan.
- La concreción de su ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- La hoja estadística del Plan contemplada en el Anexo 2. V del RD.
- El texto original del plan de igualdad (completo, incluyendo el diagnóstico de situación).
- Las actas de las distintas sesiones celebradas, incluidas la relativa a la constitución de la comisión negociadora y a la firma del plan).

¿CÓMO SE TRAMITA EL PROCEDIMIENTO DE REGISTRO?

Recibida la solicitud, la Autoridad Laboral procederá al control de legalidad del contenido del plan, en los términos previstos en el artículo 8 del RD 713/2010, es decir:

- Se comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente. Si no fuera así, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición.
- Se comprobará que las disposiciones del plan de igualdad no vulneran la legalidad vigente ni lesionan gravemente el interés de terceros.

Si el resultado de dichas comprobaciones fuera positivo, o faltando requisitos fueran subsanados en tiempo y forma, la autoridad laboral competente procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente. Asimismo, le asignará un código específico, diferenciado según hayan sido acordados o no, que será el identificativo que figurará cuando se

proceda a la publicación del plan en el boletín oficial correspondiente (artículo 13 del RD 713/2010).

Si vulnerase la legalidad vigente y dichos defectos no pudieran ser objeto de subsanación (o siendo posible, no se hubiera procedido a la misma en tiempo y forma), o lesionase gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral dictará resolución denegando la solicitud de registro.

En tal caso, la autoridad laboral podrá efectuar la comunicación de oficio a que se refiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, impugnando el plan

de igualdad ante la jurisdicción social, la cual adoptará las medidas que proceda, previa audiencia de las partes. De efectuar tal comunicación de oficio, la autoridad laboral, al hacer constar tal hecho en el correspondiente asiento electrónico se hará mención expresa de las normas que se estimen conculcadas o los intereses de terceros presuntamente lesionados, debiendo constar estas circunstancias asimismo en la notificación que se practique a la comisión negociadora. En lo referente al registro definitivo y publicación del convenio o acuerdo colectivo, se estará a lo que disponga la sentencia del órgano judicial, cuyo contenido se reflejará asimismo en el registro.

¿CUÁL ES EL ALCANCE DEL CONTROL DE LEGALIDAD DE LA AUTORIDAD LABORAL?

La Autoridad Laboral comprobará:

- Que las disposiciones del plan no lesionan gravemente el interés de terceros
- Que las disposiciones del plan no vulneran la legalidad vigente. Se entenderá vulnerada la legalidad vigente:
 - Sean contrarias a lo dispuesto en una norma jurídica de rango superior, sea estatal o autonómica.
 - Sean contrarias a lo dispuesto en el convenio colectivo que sea de aplicación en el ámbito de la empresa
 - No reúnan los requisitos expresados por la LOIMH y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, lo cual supone verificar:

- Que el plan ha sido negociado por los sujetos legitimados para ello, tanto en el banco empresarial como en el social.
- Que la comisión negociadora ha sido válidamente constituida (por ejemplo, en el caso de constitución de la comisión sindical, que ha sido constituida en proporción a la representatividad en el sector de cada organización sindical y con un máximo de 6 miembros por cada parte; que se han cumplido los plazos para su constitución, que las personas miembros cuentan con formación o experiencia en materia de igualdad laboral, etc.).
- Que la duración prevista del plan no supera la máxima legalmente prevista
- Que no prevea la posibilidad de prórroga

- Que cuenta el diagnóstico recoge el contenido mínimo previsto en dichas disposiciones
- Que el diagnóstico incluye registro retributivo conforme a la normativa vigente en el momento en que se elaboró.
- Que el diagnóstico incluye la auditoría retributiva (planes negociados a partir de 14 de abril de 2021), realizada conforme a lo dispuesto en el RD 902/2020.
- Que el plan recoge el contenido mínimo previsto en el artículo 8 del RD 901/2020
- Que no se ha incumplido el plazo máximo para llevar a cabo la negociación de un año fijado en el artículo 4.4 del RD 901/2020
- Que haya sido acordado o, en su defecto, que se hayan agotado todos los mecanismos judiciales y extrajudiciales para la resolución de conflictos.

Consecuencias del incumplimiento de la obligación de registrar el plan de igualdad



¿LA FALTA DE REGISTRO DETERMINA LA INVALIDEZ O NULIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD?

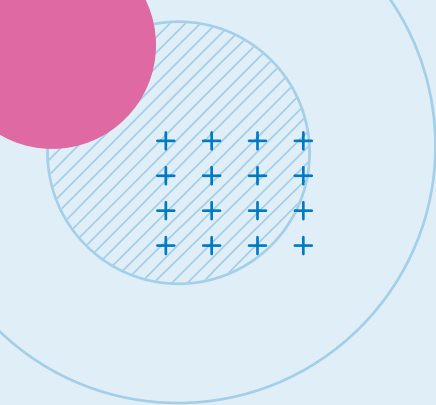
Si la empresa o la comisión negociadora incumple su obligación de registrar el plan de igualdad, éste tampoco será objeto de publicación en el boletín oficial correspondiente. Siguiendo la doctrina jurisprudencial establecida para los convenios colectivos no registrados (Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 2016), la falta de registro y

publicación no es requisito esencial para su validez, si el acuerdo ha sido formalizado por escrito, por las partes legitimadas y reúne el resto de requisitos legales y reglamentarios de carácter sustancial. El plan de igualdad conservará su validez, pero limitada, quedando privado de la eficacia normativa general o erga omnes.

¿PUEDE TENER CONSECUENCIAS EN EL PLANO DEL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR?

El incumplimiento de la obligación de registro podría acarrear consecuencias para la empresa, teniendo encaje en la infracción administrativa grave tipificada en el artículo 7.13 del TRLISOS, consistente en “no cumplir las obligaciones que, en materia de planes y medidas de igualdad, establecen la LOIMH, el Estatuto de los

Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”. La sanción prevista para esta infracción consiste en una multa de 751 a 7.500 euros, de conformidad con el artículo 40.1 b) del TRLISOS, en la redacción dada por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia («B.O.E.» 10 julio), que entró en vigor el 1 de octubre de 2021.



Seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

07.



La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora en el plan de igualdad, con la composición y atribuciones que en él se establezca, es el órgano que recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

No obstante, la dirección de la empresa es la responsable última que debe asegurar el compromiso adquirido en la aplicación y cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.



¿Cuándo deberá hacerse el seguimiento y la evaluación del plan?

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica y a partir de que se inicia la vigencia del mismo.

La evaluación se deberá realizar en el periodo medio de vigencia del plan y finalizada su vigencia se deberá realizar una evaluación final.

¿Se deberá realizar alguna otra revisión del plan de igualdad?

Además del seguimiento periódico y de las evaluaciones intermedias o aquellas que se hayan establecido en el plan de igualdad - calendario de actuaciones para la implantación, sistema de seguimiento y evaluación de las medidas del plan de

igualdad - atendiendo a lo establecido por el art. 8 del RD 901/2020, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del art. 8 del citado RD 902/2020:

“Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos”.

“El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad”.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

También podrá venir establecido en el reglamento interno de funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación del plan.

No obstante, y al menos anualmente, deberá reunirse la comisión de seguimiento y evaluación del plan, y ello en atención a lo establecido por el art. 64 del ET.

¿Qué diferencia hay entre una evaluación periódica, una evaluación intermedia y una evaluación final?

En el plan de igualdad se habrá estipulado un calendario de actuaciones, normalmente vinculado a la temporalidad que se establece para las acciones de medidas del Plan.

Si hay medidas de cumplimiento trimestral, semestral o anuales, deberán celebrarse reuniones atendiendo a esta periodicidad y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos.

La evaluación periódica permite comprobar el grado de desarrollo de las medidas del plan de igualdad. La información

cuantitativa y resto de información obtenida de los indicadores establecidos para cada una de las medidas del plan, permitirá observar cómo van evolucionando las diferentes variables analizadas en el diagnóstico y consecuentemente, si de la puesta en marcha de las medidas se puede observar su eficacia en una mejora en los resultados, o si de lo contrario no se muestra evolución o esta es negativa.

En la evaluación periódica se puede hacer un seguimiento temporal que permita modificar, adaptar o corregir aquellas medidas que no estén resultando eficaces.

¿Quién debe realizar el seguimiento y evaluación de la Plan de igualdad?

La Comisión de seguimiento. En el plan de igualdad, deberá haberse incluido una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel

Esta comisión tiene entre otras funciones la de vigilancia del cumplimiento del plan de igualdad.

Esta comisión deberá ser paritaria y en ella deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. En la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

¿El proceso de revisión implica que hay que actualizar el diagnóstico?

No siempre es necesario. Cuando se considere que las circunstancias de la empresa han cambiado sustancialmente y con posterioridad a la realización del diagnóstico previo a la negociación del plan de igualdad y pueda ser que haya quedado obsoleto deberá realizarse un nuevo diagnóstico que permita revisar si las medidas establecidas en el plan de igualdad siguen siendo las adecuadas para corregir las desigualdades o romper los obstáculos que dificulten o impidan alcanzar la igualdad real.

Las circunstancias para adoptar el acuerdo de actualizar y/o realizar de nuevo un diagnóstico una vez iniciada la fase de

seguimiento y evaluación del plan de igualdad, deberán estar debidamente motivadas y previa consideración de la adecuación de su revisión con el objetivo de revisar si las medidas que se han incluido en el plan de igualdad siguen siendo las adecuadas, o si de lo contrario, debe ser objeto de revisión, modificación o adaptación de alguna medida, a una nueva realidad que se haya diagnosticado y detectado una vez revisado y actualizado el diagnóstico.

Debemos tener en cuenta que las medidas del plan de igualdad deben ser coherentes con el resultado y conclusiones del diagnóstico.



¿En qué consiste la obligación de realizar una evaluación?

Como su nombre indica es una fase que se inicia una vez aprobado el plan de igualdad.

Esta fase tiene como objetivo el conocer y valorar el grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan de igualdad en la empresa.

¿Cuántas evaluaciones hay que realizar?



El RD 901/2020 establece en el art. 9.6 la obligación de realizar al menos una evaluación intermedia y una evaluación final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento. Debemos

tener en cuenta que el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, determinado previamente, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

¿Qué herramientas debo utilizar para realizar la evaluación y el seguimiento del plan de igualdad?

El Instituto de las Mujeres²⁶ ha puesto a disposición diferentes herramientas y modelos de formularios que pueden utilizarse para cada una de las fases del Plan.

Muchos planes de igualdad incorporan como Anexo una Fichas de seguimiento y evaluación para cada una de las medidas del plan. Es objetivo es facilitar la realización de esta fase y que todas las personas que forman parte de la Comisión de seguimiento y evaluación puedan disponer de la información ordenada y poder obtener los indicadores cuantitativos y cualitativos previamente definidos en el plan de igualdad, para cada una de las áreas de actuación y para cada una de las medidas del plan.

Ejemplo información a incluir en la Ficha de medida:

- Área de actuación
- Medida
- Objetivos que persigue
- Descripción de la medida
- Personas destinatarias
- Cronograma de implantación
- Responsable
- Recursos asociados
- Indicadores de seguimiento

²⁶ <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

¿Qué indicadores son adecuados para realizar el seguimiento y la evaluación?

El plan de igualdad aporta la información necesaria respecto a los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar una vez cumplidas las medidas programadas y que provienen del acuerdo alcanzado en la fase de negociación del plan.

Cada una de las áreas de actuación a su vez agrupa medidas del plan y a su vez cada una de áreas y cada una de las medidas, incorporará los objetivos que se espera conseguir en cada área de actuación y los objetivos que con cada una de las medidas establecidas en el plan se espera alcanzar.

Los datos cuantitativos analizados durante la fase de diagnóstico y que provienen de haber seleccionado previamente los indicadores que proporcionan la información necesaria para su análisis cualitativo, deberán ser objeto de recogida con carácter al menos anual, o con la periodicidad establecida en el plan y a efectos del seguimiento periódico.

Indicadores²⁷:

- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué
- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?

áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?

- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

No obstante, con independencia de los indicadores establecidos en el plan, es conveniente utilizar tres bloques de indicadores que permiten medir los resultados, los objetivos y el impacto al menos para la evaluación intermedia y para la evaluación final.

Indicadores de resultado, de proceso e de impacto

INDICADORES DE RESULTADO

Nivel de ejecución del Plan

N.º, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones

Grado de desarrollo de los objetivos planteados

Relación entre objetivos del Plan y nivel de ejecución

INDICADORES DE PROCESO

Detección de necesidades: informativas, formativas y de difusión

Grado de información y difusión entre la plantilla

Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales

Incidencias, dificultades y soluciones aportadas

INDICADORES DE IMPACTO

Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla

Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

Cambios en la cultura de la empresa

¿Es posible no cumplir las medidas del plan?



El plan de igualdad surge del acuerdo colectivo adoptado por las personas legitimadas y designadas para formar parte de la comisión negociadora en representación paritaria por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, previo proceso de negociación y conforme a las reglas establecidas en el art. 5 del RD 901/2202 respecto a las personas que formarán parte de esa comisión negociadora.

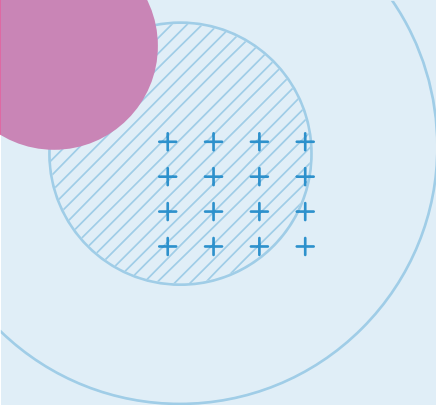
Las medidas o acciones del plan acordadas no siempre resultan adecuadas a los objetivos para los que se establecieron.

Si bien debe ser coherentes con el diagnóstico realizado, algunas veces por

situaciones sobrevenidas es necesario acordar la modificación de las medidas, bien sea su redacción, su adaptación a nuevas necesidades detectadas o bien su eliminación del plan o sustitución por otras medidas adecuadas.

La comisión de seguimiento será el órgano encargado de adoptar estos acuerdos y de justificar su decisión de modificar, adaptar o sustituir alguna medida del plan.

La empresa es la responsable de su cumplimiento y de poner los medios adecuados – materiales y/o humanos– para ello, pudiendo ser sancionada por incumplimiento del compromiso adquirido.



Control administrativo y judicial de los planes de igualdad

08.



Control administrativo



Además del control de legalidad de los planes de igualdad que realizará la Autoridad Laboral con ocasión del registro de los mismos, el control de cumplimiento

de las obligaciones relativas a los planes y medidas de igualdad corresponde en el ámbito administrativo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿QUÉ COMPETENCIAS TIENE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD?

El artículo 12.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, LOITSS) atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función “de vigilancia y exigencia del cumplimiento de

las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, en los siguientes ámbitos (...) 3.º Normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo”.

¿QUÉ ORIGEN PUEDE TENER LA ACTUACIÓN INSPECTORA EN ESTA MATERIA?

El inicio de actuaciones inspectoras para el control de cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de planes de igualdad puede tener lugar, conforme al artículo 20.3 de la LOITSS:

- De forma rogada, que a su vez puede derivar de peticiones de otros órganos (juzgados y tribunales, entidades

gestoras de la Seguridad Social, etc.) o en virtud de denuncia.

- Por iniciativa propia del Inspector
- Por orden superior o como consecuencia de órdenes de servicio derivadas de planes o programas de Inspección.

¿QUIÉN ESTÁ LEGITIMADO PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL?

La acción de denuncia del incumplimiento de la legislación de orden social es pública, por lo que puede ser realizada por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos. Por tanto, la legitimación no se reduce a los sujetos de la relación laboral (empresas y personas trabajadoras), ni a los agentes sociales (sindicatos, asociaciones empresariales) ni a la representación legal de las personas trabajadoras.

El denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, si bien tendrá derecho a ser informado del estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto únicamente cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.

Los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados del estado de tramitación de las denuncias presentadas por los mismos en el ámbito de su representación, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto (artículo 20.4 de la LOITSS)

Si se llega a la apertura de procedimiento administrativo sancionador, la presentación de la denuncia no convierte automáticamente al sujeto denunciante en interesado en el procedimiento administrativo (artículo 62.5 de la Ley

39/2015, reguladora del Procedimiento Administrativo Común). Solo adquirirá esta condición si es titular de un derecho o interés legítimo que se pueda ver afectado por la resolución o procedimiento administrativo, no bastando para ello el mero interés genérico en el cumplimiento de la legalidad vigente (STS de 22 de noviembre de 1996). Se reconoce expresamente la condición de interesados en el procedimiento a los representantes de las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores, en su condición de titulares de los intereses legítimos que derivan de su representación

El denunciante que no tenga la consideración de interesado en el procedimiento administrativo no tendrá derecho a intervenir en el procedimiento administrativo ni a obtener detallada sobre los hechos constatados y medidas adoptadas. No obstante, al finalizar el procedimiento, recibirá un informe escrito en el que se le dará conocimiento de que se han practicado actuaciones en la materia solicitada.

No se admitirán las denuncias anónimas, ni las que tengan defectos o insuficiencias de identificación que no hubieran sido subsanadas en el plazo establecido para ello, ni aquellas cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni las que manifiestamente carezcan de fundamento.

¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE LA ACTUACIÓN INSPECTORA PLANIFICADA?

Una de las formas de iniciar la actuación inspectora es mediante orden de servicio derivada de planes y programas de inspección. Esta sería la actuación planificada en virtud de las diversas campañas diseñadas por el centro directivo, es decir, el Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La vigente programación en materia de planes de igualdad se halla en la Instrucción nº 3/2011 y sus Anexos, sobre actuaciones de la ITSS para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que fija ocho programas de actuación:

- Planes de igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad
- Discriminación en la relación laboral
- Discriminación salarial
- Prevención de riesgos laborales con enfoque de género
- Acoso sexual y por razón de sexo

- Discriminación en la negociación colectiva
- Discriminación en el acceso al empleo
- Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral

El control de cumplimiento de las obligaciones relativas a los planes de igualdad se encuadra en el primer programa, pudiendo realizarse inspecciones en empresas de cualquier tamaño, pero parte de ellas se dirigirá a empresas o sectores previamente seleccionados, de entre 250 y 1.000 personas trabajadoras y de más de 1.000 personas trabajadoras.

Una parte de las inspecciones se dirigirá a comprobar la realización de los planes de igualdad por las empresas obligadas a ello; otra parte, a realizar un seguimiento de aquellas empresas a las que se haya realizado un requerimiento para la elaboración de planes o medidas de igualdad; y la tercera parte restante tendrá por objeto hacer un seguimiento de la implantación y ejecución de los planes.

¿QUIÉN ES EL SUJETO FISCALIZADO EN LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL?

El sujeto responsable en este ámbito es únicamente la empresa, sea empresario/a persona física o persona jurídica, cualquiera que sea la forma jurídica de la misma. Por

tanto, no son fiscalizables ni denunciabiles actos de la representación legal de las personas trabajadoras, conflictos entre delegados o delegadas de personal o

miembros de los comités de empresa, ni la comisión negociadora del plan de igualdad. Aunque para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de planes de igualdad sea necesario el concurso de otros sujetos (participación de la parte social en la negociación y en

el seguimiento de los planes), o aunque se deleguen ciertas funciones en una asesoría o consultora externa (por ejemplo, realización del diagnóstico), la empresa es responsable de todos los incumplimientos y deficiencias del plan y de su ejecución y seguimiento.

¿QUÉ INCUMPLIMIENTOS SON FISCALIZABLES POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD?

El incumplimiento absoluto del deber empresarial de elaborar y negociar el plan de igualdad

El incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a la negociación del plan, como serían:

- La negociación con una comisión negociadora no legitimada o no constituida válidamente
- Incumplimiento de las reglas establecidas para el cómputo de la plantilla (artículo 3 del RD 901/2020)
- Incumplimiento de los plazos previstos para la constitución de la comisión negociadora y la negociación del plan (artículo 4 del RD 901/2020)
- Transgresión de la buena fe durante el proceso negociador: ralentización o impedimentos a la negociación imputables a la empresa; incumplimiento de la obligación de entregar la información y documentación necesaria a la parte social de la comisión negociadora, etc.)

La elaboración defectuosa del plan:

- Porque no se ha realizado diagnóstico de situación
- Porque se ha realizado diagnóstico de situación pero no contempla determinadas áreas o no refleja la situación real de la empresa.
- Porque se ha realizado diagnóstico pero falta el registro retributivo y/o la auditoría retributiva, o no han sido realizados conforme a la normativa aplicable.
- Porque el diagnóstico no ha sido negociado con la comisión negociadora
- Porque el plan no fija objetivos o medidas concretas y evaluables, sino meras declaraciones de intenciones o medidas que son mera repetición de derechos ya previstos legal o convencionalmente.
- Porque no hay correspondencia entre los resultados del diagnóstico y las medidas fijadas en el plan
- Porque no se contempla el contenido mínimo del plan fijado en el artículo 8 del RD 901/2020.

Por falta de aplicación de las medidas previstas o hacerlo incumpliendo los términos previstos.

Por falta de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad, en los

términos fijados en el plan y en el artículo 9 del RD 901/2020.

Por falta de información a la representación legal de las personas trabajadoras, con periodicidad anual, sobre la aplicación del plan de igualdad.

¿QUÉ MEDIDAS PUEDEN DERIVARSE DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA?

Constatados alguno de los incumplimientos mencionados, la Inspección de Trabajo puede optar por (artículo 22 LOITSS):

- Formular Requerimiento al sujeto responsable para la subsanación de la deficiencia o incumplimiento, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.
- Iniciar procedimiento sancionador mediante la extensión de la correspondiente acta de infracción. En este sentido, el artículo 7.13 del TRLISOS tipifica como infracción administrativa grave, sancionada con multa de 751 a 7500 euros:

No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y

hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

No obstante, cuando la obligación de elaborar el plan responda a lo establecido en el acuerdo sancionador previsto en el artículo 46 bis del TRLISOS, la no elaboración, no aplicación del plan o aplicación del mismo incumpliendo manifiestamente los términos previstos en el acuerdo sancionador, nos hallaremos ante una infracción administrativa muy grave, tipificada en el artículo 8.17 del TRLISOS, sancionable con multa de 7.501 a 225.018 euros.

En el caso de que alguna de las conductas descritas vulnere derechos de información, consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa quedará incurso en la infracción grave tipificada en el artículo 7.7 del TRLISOS, sancionada con multa de 751 a 7.500 euros.

¿QUÉ CONSECUENCIAS SE DERIVARÍAN DE LA EXISTENCIA DE UNA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO?

La inexistencia de plan de igualdad, o las deficiencias o incumplimientos en relación con el mismo no significa que exista una situación de discriminación. Si, al margen de los problemas que pueda suscitar el plan de igualdad, se constatare una situación discriminatoria en la empresa, en cualesquiera condiciones de trabajo (formación, promoción profesional, retribuciones, acceso al empleo, etc.):

- Se procedería a la apertura de expediente administrativo sancionador por la comisión de la infracción laboral muy grave tipificada en el artículo 8.12 del TRLISOS:

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Las sanciones previstas para esta infracción son dos: la principal, consistente en multa de 7.501 a 225.018 euros (art. 40.1 c) del

TRLISOS), y las accesorias, previstas en el art. 46 bis del mismo texto legal:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieran menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán 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 en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, 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, en los términos que se establezcan reglamentariamente, 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 manifiestamente 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 por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias

Por tanto, estas sanciones accesorias pueden ser sustituidas por la imposición a la empresa de la obligación de negociar y aplicar un plan de igualdad, en los términos expuestos en el Capítulo I punto 3.3.

- Se procederá al inicio del procedimiento de oficio previsto en el artículo 148 c) de la LRJS: la Inspección

de Trabajo comunicará al órgano judicial la existencia de la discriminación y fijará las bases de los perjuicios estimados para las personas trabajadoras afectadas, a efectos de la determinación de la indemnización correspondiente. Esta comunicación dará lugar a la apertura de este procedimiento, que se sustanciará por los trámites del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, con carácter preferente y sumario, produciendo la suspensión del procedimiento administrativo sancionador hasta que el órgano judicial dicte sentencia firme. El procedimiento se sigue de oficio, aún sin la asistencia de las personas trabajadoras perjudicadas, a las que se emplazará al efecto. Si compareciesen, serán tenidos por parte en el proceso, pero no podrán desistir ni solicitar la suspensión del mismo. El procedimiento puede terminar por conciliación entre las partes, pero solo puede autorizarse por el órgano judicial o el secretario/a judicial cuando fuera cumplidamente satisfecha la totalidad de los perjuicios causados por la infracción.



Control judicial

¿QUÉ VÍAS PROCEDIMENTALES PUEDEN UTILIZARSE PARA EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD?

Debemos distinguir tres vías para ello:

1. Para exigir o reclamar el cumplimiento de cualquiera de las cuestiones expuestas

en el punto 1.6, o para plantear conflictos sobre la interpretación de cualesquiera disposiciones del plan, la vía procedimental

adecuada será el proceso de conflicto colectivo (art. 156 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en adelante LRJS), estando legitimados para iniciarla:

- a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
- c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
- d) Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.
- e) Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional, siempre que reúnan el requisito de la letra a) anterior, así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.

También podrá iniciarse por comunicación de la Autoridad Laboral a instancias de cualquiera de los sujetos legitimados mencionados (art. 158 LJS).

En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

2. Si el plan ha sido negociado y acordado con los sujetos legitimados conforme al Título III del ET, y conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, la vía será el procedimiento de impugnación de convenios colectivos (art. 162 y siguientes de la LRJS)

Este procedimiento podrá promoverse de oficio ante el juzgado o Sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad laboral correspondiente. Los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del convenio o los terceros lesionados que la invocaran, deberán solicitar previamente de la autoridad laboral que curse al juzgado o Sala su comunicación de oficio.

Si la autoridad laboral no contestara la solicitud a la que se refiere el apartado anterior en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio colectivo ya hubiere sido registrado, la impugnación de éstos podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo, mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional.

Lo mismo ocurrirá si el plan carece del valor de convenio colectivo (por no haber sido negociado con los sujetos con legitimación para ello o no haber sido acordado): en este caso la vía procedimental será también la de proceso de conflicto colectivo (STS 484/2019, de 24 de junio).

3. Procedimientos individuales, a instar por las personas trabajadoras perjudicadas por la ausencia de plan, o la falta de aplicación del mismo en los términos pactados, o por otras deficiencias o ausencias en el mismo.

¿CUÁL SERÍA LA VÍA PROCEDIMENTAL ADECUADA DE CONSTATARSE UNA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO?

- El procedimiento de oficio iniciado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si la discriminación por razón de sexo fuera constatada por ésta, en los términos explicados en el presente Capítulo, punto 1.8.
- El procedimiento para la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, regulado en los artículos 177 y siguientes de la LRJS. Están legitimados para iniciarlo las personas trabajadoras y sindicatos, tiene carácter preferente y sumario, está exento del trámite de conciliación preprocesal y el Ministerio Fiscal será siempre parte.
- La declaración de la existencia de una vulneración de sus derechos fundamentales como consecuencia del acto o conducta discriminatoria.
- La declaración de nulidad radical de las conductas y actos discriminatorios que lesionen sus derechos fundamentales (art. 17.1 del ET y 10 de la LOIMH)
- Que se ordene el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o si procede, que se obligue a la empresa a realizar una actividad omitida, cuando una u otra sean exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.
- Que se restablezca a la persona demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior de producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización de los daños y perjuicios sufridos (material y moral)
- En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor, por lo que la sentencia deberá declarar su derecho a percibir ese

salario superior en lo sucesivo (art. 9.3 del ET, introducido por el Real Decreto-ley 6/2019). Asimismo, las diferencias retributivas de los últimos cuatro años deberían ser objeto de cotización y liquidación a la Seguridad Social.

Especial importancia reviste la determinación de la indemnización de los daños y perjuicios materiales y morales, sobre todo en el caso de la discriminación retributiva. El daño material vendrá determinado por los perjuicios susceptibles de cuantificación económica causados al trabajador (salario superior no percibido), mientras que el daño moral no es susceptible de ser evaluado patrimonialmente, son incuantificables por su propia naturaleza (STS de 12 de mayo de 1990). La jurisprudencia actual reconoce que se producen automáticamente, solo con probar la lesión del derecho fundamental, siempre y cuando sean objeto del petitum en la demanda. El órgano judicial los estimará según su prudente arbitrio, pudiendo utilizarse los siguientes criterios:

- Culpabilidad del ofensor/a, circunstancias personales y sociales del ofendido/a, gravedad de la lesión del

derecho, beneficios obtenidos por el ofensor/a.

- En el caso de la discriminación retributiva, pueden estimarse sobre la base de la totalidad de la diferencia retributiva no percibida durante toda la duración de la relación laboral (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 14 de febrero de 2018).

La acción de tutela de derechos fundamentales no es acumulable con acciones de otra naturaleza, por lo que si la persona discriminada quisiera ejercitar otras pretensiones tendría que plantearlas por la vía procedimental correspondiente. Por ejemplo, podría ejercitar la acción prevista en el artículo 50 del ET para rescindir el contrato de trabajo basado en un incumplimiento grave del empresario/a (que en este caso sería el acto discriminatorio). Si se estimase su pretensión, el vínculo contractual laboral quedaría extinguido y la persona trabajadora tendría derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente.

¿LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO PUEDEN LLEGAR A SER CONSTITUTIVOS DE DELITO?

El artículo 314 del Código Penal castiga con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses a "quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado".

Por tanto, para que se dé la conducta tipificada deben concurrir los siguientes requisitos:

- Una grave discriminación en el empleo por razón de sexo o género
- Un requerimiento o sanción administrativa motivada por tal discriminación
- Que el ofensor/a no restablezca la situación de igualdad a pesar de dicho requerimiento o sanción administrativa
- Que el ofensor/a no repare los daños económicos causados por la discriminación.

Bibliografía

ÁLVAREZ MONTERO, A.: "Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género", Gestión práctica de planes de igualdad, Bomarzo, 2009

ARAGÓN GÓMEZ, C., NIETO ROJAS P., Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación, Wolters Kluwer, 2021.

CABEZA PEREIRO, J.: "Los planes de igualdad y la negociación colectiva", Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2007.

CUENCA PIQUERAS, C.: El acoso sexual: un aspecto olvidado de la violencia de género. Centro de Investigaciones Sociológicas, 2017.

ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: "Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres", Relaciones Laborales nº 9, 2007.

FABREGAT MONFORT, G.:

Los planes de igualdad como obligación empresarial, Bomarzo, 2009.

La obligatoriedad del plan de igualdad tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, Bomarzo, 2019.

La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo, Tirant lo Blanch, 2008.

Las medidas de acción positiva: la posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria, Tirant lo Blanch, 2009.

GARCÍA LOMBARDÍA, S.: "El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante la discriminación retributiva por razón de sexo: un análisis a la luz del principio de transparencia", Revista de Derecho de la UNED, 2015, nº 16.

GARCÍA QUIÑONES, J.C.: "Violencia de género y planes de igualdad", Violencia de género y Derecho del Trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos, La Ley, 2012.

GUARDIOLA MADERA, F.: Brecha de género: diagnóstico, prevención y tutela, Claves Prácticas Francis Lefebvre, 2019.

GUTIÉRREZ ARRANZ, R.: Acoso sexual: prevención, compliance y marco legal, Aranzadi-Thomson Reuters, 2018.

LOUSADA AROCHENA, J.F.:

“El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad entre mujeres y hombres”, Revista de Derecho Social nº 41, 2008.

La tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Bomarzo, 2012.

El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual laboral, Comares, 1996.

PÉREZ DEL RÍO, T.: La violencia de género en el ámbito laboral : el acoso sexual y el acoso sexista. Bomarzo, 2009.

RAMO HERRANDO, MARÍA JOSÉ, “Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales”, Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, ISSN-e 2530-2442, Vol. 5, Nº. 2.

SÁEZ LARA, C.: Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas. C.E.S., 1994.

SIERRA HERNÁIZ E., VALLEJO DACOSTA, R.: Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas, Aranzadi, Navarra, 2020.

