



“Claves del RD 902/2020”

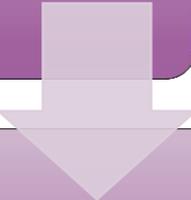
- ▶ Carolina Martínez Moreno
- ▶ Universidad de Oviedo

1. A modo de recordatorio: factores que contribuyen a las desigualdades salariales entre mujeres y hombres

I) segregación ocupacional, horizontal y vertical



II) estructura y componentes del salario, y criterios de atribución de valor al trabajo



III) división sexual del trabajo, obligaciones de conciliación, y déficits de corresponsabilidad

¿Dónde inciden los RRDD 901 y 902/2020, de 13 de octubre?

Segregación ocupacional, horizontal y vertical

- PLANES DE IGUALDAD, pero también AUDITORÍAS

Estructura y componentes del salario, y criterios de atribución de valor al trabajo

- PLANES e IGUALDAD RETRIBUTIVA

División sexual del trabajo, obligaciones de conciliación, y déficits de corresponsabilidad

- PLANES e IGUALDAD RETRIBUTIVA

2. Valoración de puestos de trabajo

¿Qué es
trabajo
de “igual
valor”?

- Arts.22.3 y 28.1 ET y *Reglamento sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres* (RD 902/2020, de 13 de octubre) (RIS)

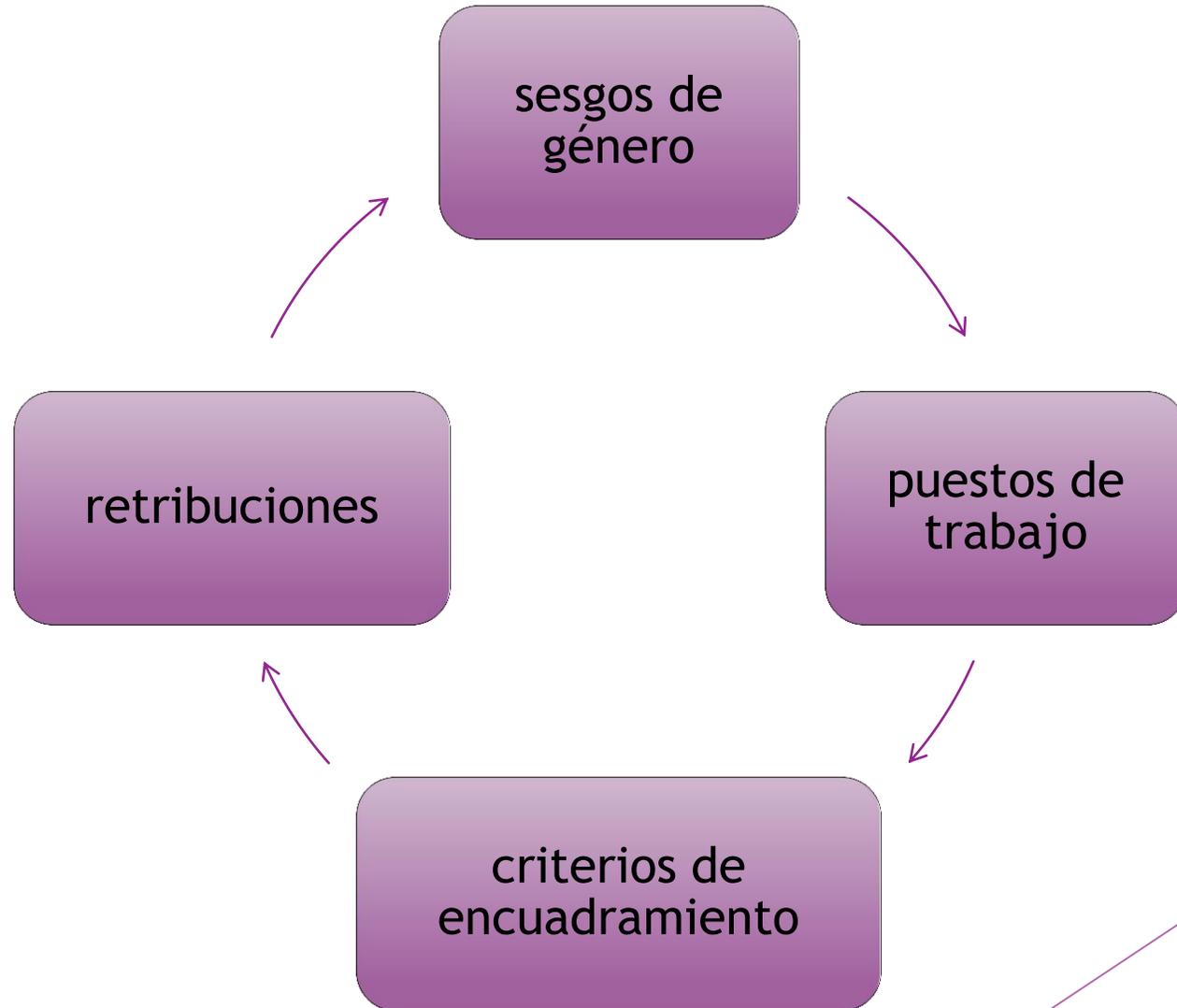
Art.22.3 ET = RDL 6/2019

Definición de grupos conforme a criterios neutros:

“... criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones...

Objetivo = garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres...

¿¿¿análisis correlacional...???



El trabajo es de igual valor cuando existe una equivalencia entre:

Naturaleza de las funciones o tareas encomendadas

- contenido efectivo de la actividad desempeñada y contenido esencial de la prestación laboral

Condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas

- correspondientes a **cualificaciones regladas**, relacionadas con la actividad [Clasificación Nacional de Ed. (CNED-2014), basada en la Clasificación Internacional Normalizada de la UNESCO (CINE-2011 o ISCED-2011)]
- incluidas **experiencia y formación no reglada** conectada con la actividad

Condiciones laborales y factores relacionados con su desempeño

- otros distintos de los anteriores, relevantes para el desempeño de la actividad

Condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas

Correspondientes a calificaciones regladas, relacionadas con la actividad [Clasificación Nacional de Programas en Niveles Educativos (CNED-2014), basada en la Clasificación Internacional Normalizada de Educación de la UNESCO (CINE-2011 o ISCED-2011)]

Incluidas experiencia y formación no reglada conectada con la actividad (certificados de profesionalidad)

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (RD 1128/2003, de 5 de septiembre) = establece y define cinco niveles de cualificación profesional y 26 “familias profesionales”

Entre otros factores, y con carácter no exhaustivo (doctrina TC sobre esfuerzo físico...) = referidos al puesto de trabajo

penosidad y dificultad

posturas forzadas

movimientos repetitivos

destreza y minuciosidad

aislamiento

responsabilidad económica y relacionada con el bienestar de las personas

polivalencia o definición extensa de obligaciones

habilidades sociales

habilidades de cuidado y atención a las personas

capacidad de resolución de conflictos

capacidad de organización

Principios rectores de la valoración de los puestos en el RIS

Adecuación

- los factores relevantes han de ser los que efectivamente concurren en la actividad

Totalidad

- para constatar si concurre “igual valor” deberán tenerse en cuenta TODAS las condiciones que caracterizan el puesto de trabajo, sin “invisibilizar” ni “infravalorar” ninguna de ellas

Objetividad

- existencia de mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta para la fijación de la retribución, sin estereotipos de género

Procedimiento de valoración de puestos de trabajo (D. Final Primera RIS)

Desarrollo mediante OM (Orden a propuesta conjunta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad)

En el plazo de 6 meses

STSJ Canarias, de 27 de julio de 2021 (Rec.867/21)

asunto UTE Telde

Conflicto colectivo promovido por el Comité de Empresa por discriminación

- Fundamento de la pretensión: diferente retribución convencional entre “peones” y “peones polivalentes”

Argumentos de la Sala:

- Preámbulo del RIS recuerda que en la comparación, valoración e interpretación sobre las características, requerimientos, condiciones, cualificaciones, capacidades y responsabilidades ha de integrarse la perspectiva de género = interpretación más favorable a la efectividad del derecho fundamental (igualdad entre mujeres y hombres) STC 26/2011
- Exigencia del cumplimiento por los poderes públicos de la “devida diligencia”: STC 140/2018 y 113/2021

Conclusión:

- Estima el recurso al considerar que se trata de trabajos de igual valor
- Exigen únicamente esfuerzo y atención
- Barrido vs. barrido y recogida de “trastos” = la empresa no realiza actividad probatoria de las diferencias
- Nocturnidad = no se desagrega qué parte de la jornada es diurna y cuál nocturna

3. La estructura de los salarios

SALARIO BASE = superiores en profesiones masculinizadas (industria, construcción...) o puestos más elevados

COMPLEMENTOS =

- Funcionales en trabajo industrial: peligrosidad, penosidad, toxicidad, insalubridad, nocturnidad o turnicidad.
- Funcionales en sector servicios o trabajos administrativos: pluses de dedicación, puntualidad, asiduidad, permanencia, prolongación de la jornada, horas extras o trabajo en festivos
- Personales como la antigüedad (penalizan la temporalidad, la rotación, la intermitencia o la discontinuidad)
- Relacionados con resultados o desempeño: primas de productividad, *bonus*, objetivos...
Conceptos vinculados al mando, la jefatura, la responsabilidad o las funciones directivas

¿Cómo se valora la peligrosidad? ¿Sólo si te subes a un andamio o manejas una colada de metal en un alto horno?

STSJ de
Canarias, de 2
julio de 2019
(Rec.369/2019)



Sanción
pecuniaria a un
hotel por no
realizar
**valoración
ergonómica de
puestos de
trabajo del
departamento
de pisos**



= peligrosidad
y riesgo de
lesiones
músculo-
esqueléticas

Factores de discriminación concomitantes

FALTA DE CLARIDAD EN LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

CONCEPTOS DE ATRIBUCION *DISCRECIONAL*

POLÍTICAS RETRIBUTIVAS UNILATERALES E INDIVIDUALIZADAS (PLANES DE CARRERA Y RETRIBUCIÓN DE EMPRESA)

FALTA DE TRANSPARENCIA

Ejemplos prácticos: los hoteles

STS de 14 de mayo de 2014 (Rec.2328/13):

Una empresa hotelera atribuye un **“plus voluntario absorbible”**

- 118,42 y 168,19 euros al mes, a los empleados de los departamentos de cocina y bares
- 10,37 euros al mes a las camareras de pisos

STSJ de Canarias, de 2-11-2017 (Rec.461/17) pacto salarial en empresa hotelera

“plus de productividad”

- departamento de pisos (92% mujeres) = 139 €
- resto de trabajadores de otros departamentos (cocina y sala), camareros de sala (85% hombres)= 640,67 €

Instancia

- considera que había razones objetivas, como la turnicidad, nocturnidad, exigencias formativas...

Suplicación

- mismo nivel retributivo no implica IGUAL VALOR [STJUE de 26 de junio de 2001, *asunto Brunnhofer* (C-381/99)]
- ¿plus de productividad? = causa específica = volumen de trabajo o resultados de la empresa
- Opacidad y falta de objetividad = discriminatorio = nulidad del pacto en ese punto

Incentivos fijados discrecionalmente: STSJ de Andalucía (Málaga), de 14-2-2018 (Rec.2089/17)

Trabajadora responsable del departamento de finanzas

- = incentivos en el período 2014-2016 muy inferiores al resto de responsables
- Incentivos = los fija el gerente discrecionalmente
- La empresa opone razones vagas y no justifica objetivamente la diferencia

Demanda de tutela = estimada

- restitución retroactiva de derechos
- abono de las oportunas diferencias salariales
- + indemnización en resarcimiento de los daños (que el tribunal de instancia estima en 35.000 euros) ex art.183 LRJS

4. La división sexual del trabajo

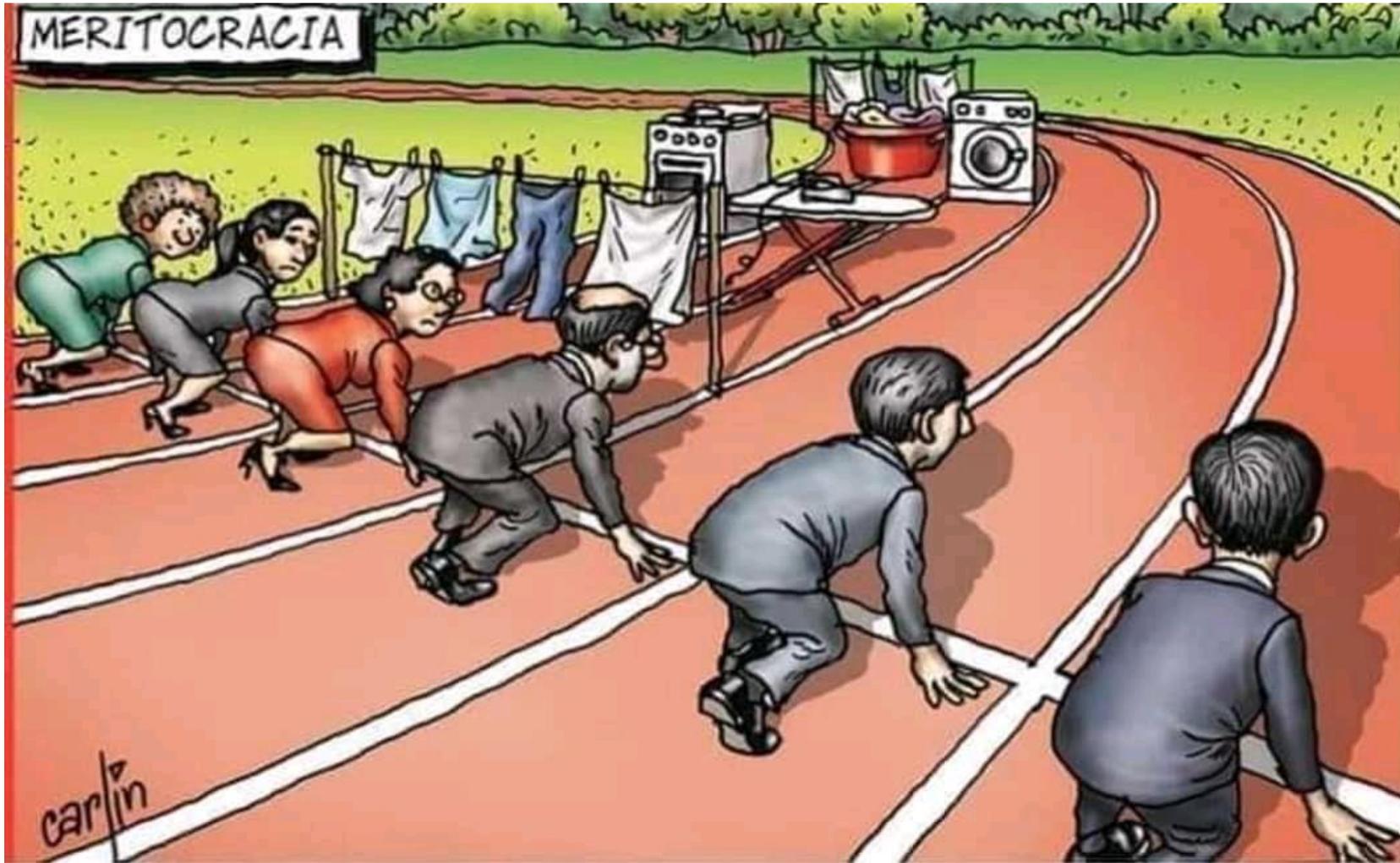
Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a trabajar en tareas domésticas, con independencia de cualquier otra variable (situación familiar, nivel de estudios o de renta...)

La contratación de mujeres es inferior a la de los hombres en todos los tramos de edad, menor aún de los 30 y los 44 años

Las mujeres solteras ganan más de media que las casadas, al revés que ocurre con los hombres

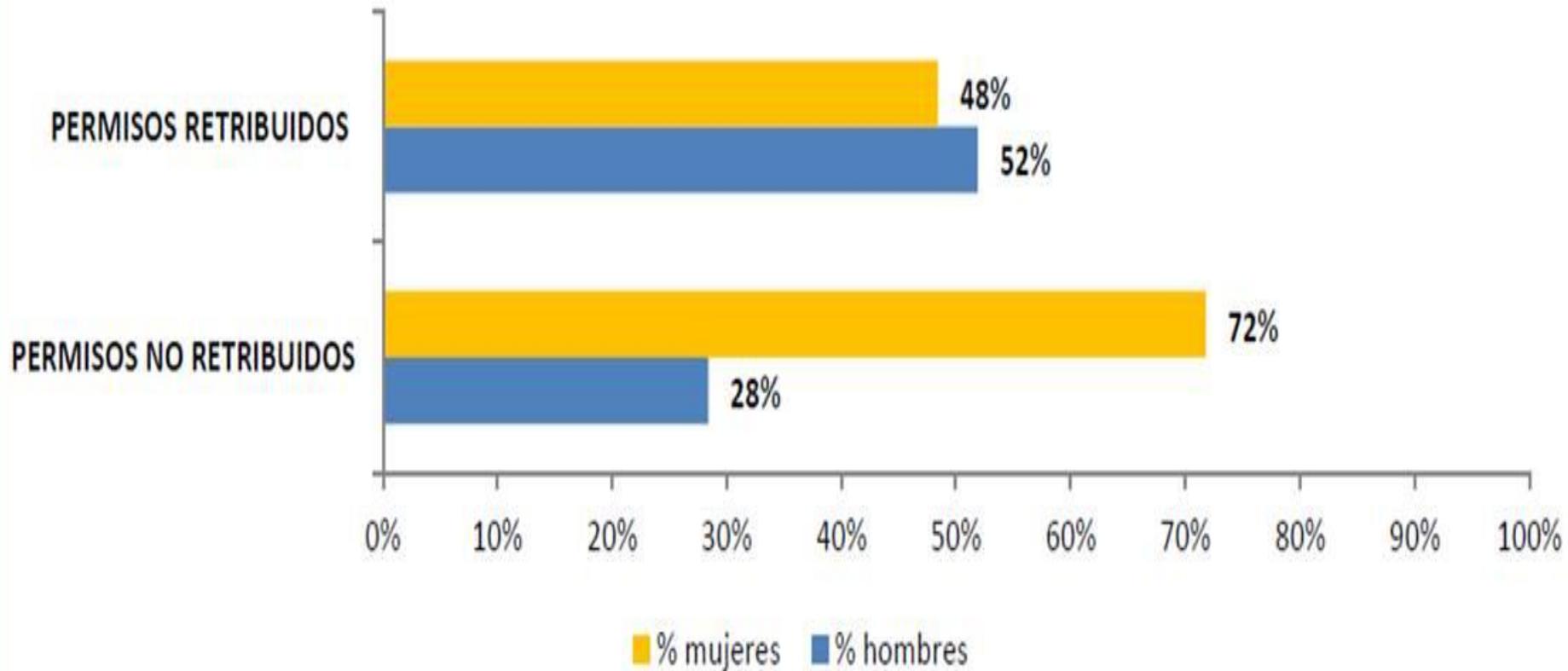
La maternidad influye en las propias decisiones de las mujeres sobre su educación, formación académica, capacitación profesional, elección del empleo y continuidad en él

Los hombres despliegan una progresión en el empleo más lineal y continua = las mujeres, que tienen mayores interrupciones en su carrera





Porcentaje de hombres y mujeres con permisos retribuidos y no retribuidos para la conciliación en 2018



Ejemplos prácticos: STS de 27-5-2015 (Rec.103/14). *Plan de bonificaciones* de la empresa "S.A.P. ESPAÑA SISTEMAS APLICACIONES Y PRODUCTOS EN LA INFORMATICA S.A."

Para poder devengar los incentivos se exige la presencia efectiva del trabajador-a, por lo que las ausencias repercuten negativamente

Es contraria a derecho la práctica empresarial de considerar las seis semanas de descanso obligatorio por maternidad como "ausencias"

La Sala razona que frente a la "pléyade normativa, constitucional y jurisprudencial," que cita, la empresa sólo opuso su poder de organización y dirección (discrecionalidad)

Casos similares sobre retribuciones variables: SSTS de 10-1-2017 (Rec.283/15); 16 de julio de 2019 (Rec.69/18), *caso Enaire*; STS de 3 de diciembre de 2019 (Rec.141/18), *caso El Árbol*

No se devenguen si no hay actividad

Se computan como ausencias las bajas por maternidad o riesgo durante el embarazo

Se pone el contador a 0 al reingresar

Se considera DISCRIMINATORIO

STS de 24-1-2017 (Rec.1902/15), el caso de la MIR

SUPUESTO

- La trabajadora deja de realizar guardias como medida de protección durante su embarazo (art.26 LPRL)
- Deja de percibir el complemento por “atención continuada” = 1.339,03 € al mes
- La entidad prorroga su contrato para que pueda “recuperar” esas guardias

STJUE de 1 julio 2010, *asunto Parviainen* (C-471/08), azafata de vuelo = la Directiva sólo reconoce el derecho a percibir “una” remuneración, no la misma que si volara

LA SOLUCIÓN DE LA SALA

- Si se hubiera suspendido el contrato hubiera percibido más (100% B.R.)
- Considera no aplicable la *doctrina Parviainen* (¿?)
- Hay discriminación directa por sexo = nulidad de la medida = abono de importe de guardias por el período que no las hizo + indemnización por daños (LISOS)

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, Sentencia 309/2019 de 3 de octubre de 2019 (Proced.56/2019)

Es discriminatorio por razón de sexo privar de un *bonus* a la trabajadora demandante que se ausentó como consecuencia de una baja por maternidad

Y al pago de una indemnización de 25.000 euros por la lesión del derecho fundamental a la no discriminación



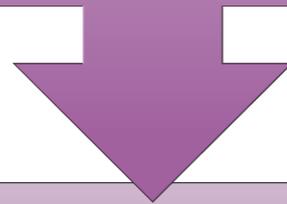
Condena a la empresa al abono de las diferencias salariales

STS 23-9-2020 (Rec.70/19), *caso Banco Sabadell*

Es discriminatorio por razón de sexo el sistema de retribución variable que excluye al colectivo de trabajadores que disfruten del permiso de paternidad, al desincentivar el reparto equilibrado de cargas familiares

STS (C-A) de 14 de enero de 2020: Cómputo del período de maternidad como tiempo de servicios para acceder a un puesto público

Plaza de facultativo especialista de farmacia hospitalaria en el Servicio Galego de Saúde



https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/02/20/legal/1582231935_671828.html?id_externo_rsoc=FB_CC

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/02/empleo-publico-baremo-de-meritos-la.html?m=1>

STC 119/2021, de 31 de mayo

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/07/sobre-la-importancia-de-la-dimension.html?m=1>

Discriminación indirecta asociada al sexo

Por dificultad el ejercicio de derechos de conciliación

Trabajadora con reducción de jornada y horario que excluye trabajar fines de semana

Que sufre una modificación decidida por la empresa que le obliga a trabajar en sábado

El juzgado de lo social desestima la pretensión, al apreciar la concurrencia de razones organizativas opuestas por la empresa

TC, en línea con la STC 3/2007, considera que no se ha valorado adecuadamente la dimensión constitucional del asunto y estima el amparo

5. La parcialidad como ámbito característico de la discriminación indirecta por razón de sexo

INE segundo trimestre 2019: casi 3 millones de personas=74% mujeres

Involuntariedad = no encuentran otra forma de empleo = 71% mujeres

Cuidado de niños, enfermos o discapacitados = 94,9% mujeres

Otras obligaciones familiares y personales = 92,5 % mujeres

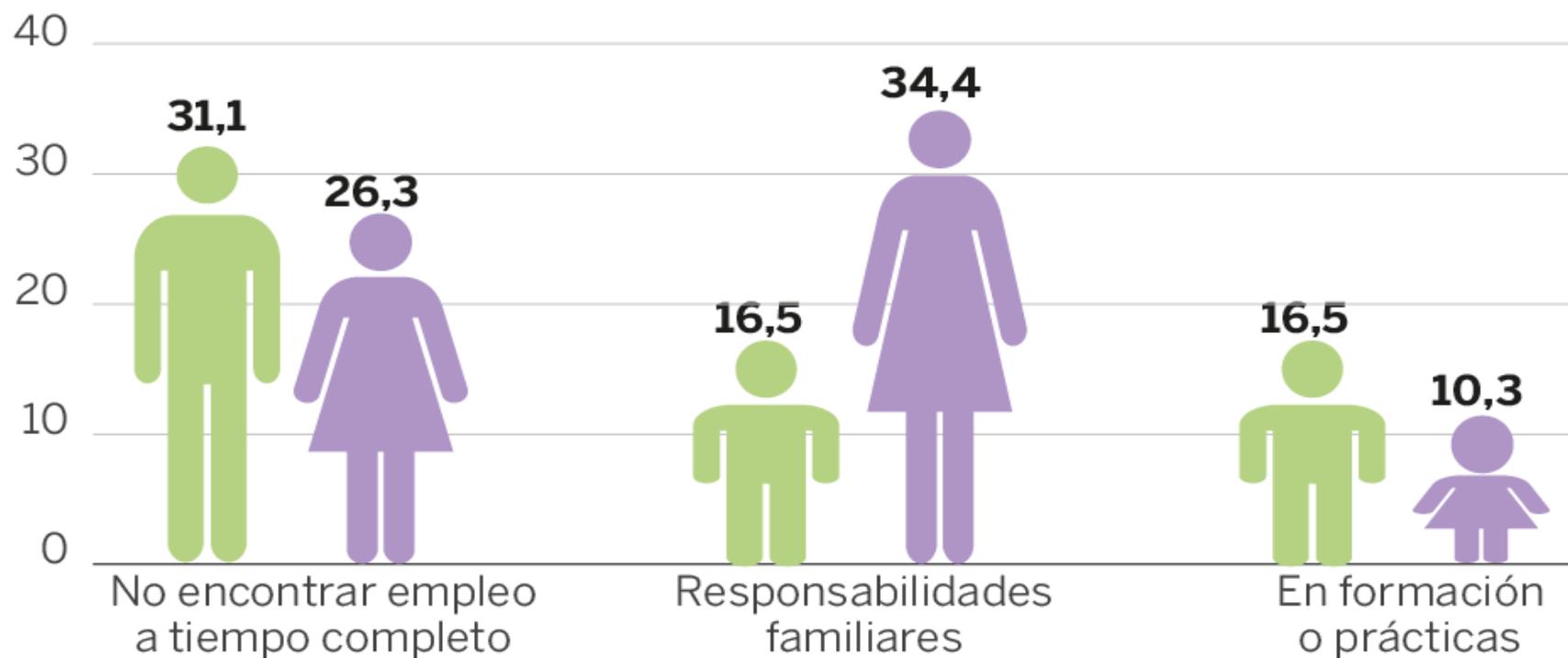
Fraude en las horas (Instrucción 2015 y *Plan Director para un Trabajo Digno* ITSS)

El trabajo a tiempo parcial

PRINCIPALES RAZONES PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL

En %

■ Hombres ■ Mujeres



Fuente: Cálculos de la OIT con datos de Eurostat.

EL PAÍS

STJUE de 8-5-2019, *asunto RE y Praxair* (C-486/18)

discriminación
indirecta

calcular la
indemnización por
despido de una
trabajadora con
contrato indefinido
y a tiempo
completo

teniendo en cuenta
el salario menor
que percibía
mientras
disfrutaba de un
permiso parental a
tiempo parcial

STC 2/2017, caso *Ferroserv Servicios Auxiliares* = otorga el amparo

Limpiadora adscrita a un centro de salud con
contrato de 20 horas a la semana

Baja por maternidad

La empresa contrata a otra trabajadora para otro
centro con 30 horas semanales

Al reingresar de la baja solicita ampliación de
jornada, que el convenio prevé como vía
preferencia a nuevas contrataciones

STC 79/2020, la *médico de urgencias de Marbella*

LOS HECHOS

- Médica de urgencias
- Con reducción de jornada por cuidado de hijos
- Realiza menos jornadas “ordinarias” de trabajo (1020,41 horas anuales en lugar de 1523, en jornadas diarias de 7 horas), y menos jornadas “complementarias” (30 guardias obligatorias en lugar de las 45 previstas, en jornadas de 10 horas)
- Hace sus guardias en jornadas completas de 10 horas = resto
- La empresa le asigna en el “saliente de guardia” un descanso retribuido de 4,69 horas en lugar de 7

LA SOLUCIÓN DEL TC

- El TC considera que **NO EXISTE UNA JUSTIFICACIÓN RAZONABLE QUE LEGITIME EL DIFERENTE TRATO**
- **OTORGA EL AMPARO**

No se aplica el principio de proporcionalidad, sino el de igualdad, a un plus extrasalarial

- ▶ <https://www.laboral-social.com/no-cabe-reducir-plus-quebranto-moneda-en-funcion-jornada-realizada.html>

Repercusiones de la parcialidad en la protección social

DOCTRINA TJUE

- TJUE 20-10-2011, *asunto Brachner*, C-123/10; TJUE 22-11-12, *asunto Elbal Moreno*, C-385/11; TJUE 9-11-17, *asunto Espadas Recio*, C-98/15; y TJUE 8-5-19, *asunto Villar Láiz* C-161/18.
- Sobre las **dificultades de la prueba estadística, si no hay datos fehacientes**, TJUE 14-4-15, *asunto Cachaldora Fernández* C-527/13.

DOCTRINA CONSTITUCIONAL

- TCo 253/2004; TCo 61/2013; TCo 66/2014;
- TCo 162/2016; y TCo 2/2017;
- TCo 91/2019: **inconstitucionalidad coeficiente de parcialidad aplicado a la pensión de jubilación**

TS 27-12-16 (Rec.3132/15)

- Repercusión de la parcialidad sobre la duración e importe de la prestación por **desempleo**

Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial (art.11 RIS)

Reitera el principio de igualdad de trato

Principio de proporcionalidad:

- Cuando lo exija la finalidad o naturaleza de la retribución
- Con garantía de que no repercuta negativamente en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado

6.El deber de transparencia salarial como parte de la Estrategia para la igualdad de género de la UE

Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia [DOUE 8 de marzo de 2014 (<https://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf>)]

El modelo de la Ley islandesa de realizar auditorías y publicarlas; con fuertes sanciones pecuniarias en caso de incumplimiento

Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, No. 10/2008
[<https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=8900031c-fbd6-11e7-9423-005056bc4d74>]

Otros modelos e iniciativas legislativas

Alemania

- Modelo mucho más laxo, basado en el derecho a la información individualizada, con un pobre balance sobre el porcentaje de empleados que hacía uso de ella [<https://destinoalemania.com/informe-ley-alemana-de-igualdad-salarial-de-genero-tiene-poco-efecto/>]

Reino Unido o Portugal

El deber de transparencia en la UE

Nueva iniciativa similar pero reforzada que la Comisión ya ha presentado y remitirá seguidamente al Parlamento y al Consejo para su adopción

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_881

Nuevas medidas para garantizar la transparencia retributiva

Información a los candidatos de una vacante de cuál es el salario inicial o la horquilla correspondiente, ya sea en el mismo anuncio o antes de la entrevista con el aspirante

No se podrá preguntar al candidato por su **historial salarial**.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar información a su empresa sobre su retribución individual y sobre su comparativa con los **niveles retributivos medios**, desglosados por sexo y categorías de trabajadores que efectúen un mismo trabajo o uno de igual valor

Las empresas con igual o **más de 250 trabajadores** estarán obligadas a publicar cuáles son las diferencias retributivas existentes entre sus trabajadores

También estarán obligadas a informar internamente sobre la posible brecha retributiva de género existente por **categorías laborales**

Cuando la información publicada evidencie una diferencia injustificada entre hombres y mujeres de al menos el 5%, la empresa deberá realizar una **evaluación retributiva** en colaboración con los representantes de los trabajadores

Nuevas medidas para facilitar el acceso a la justicia para las “víctimas”

Derecho a obtener una **indemnización**

La **carga de la prueba** en materia de discriminación retributiva recae en las empresas

Los Estados miembros deberán habilitar un **baremo de sanciones** específicas, con indicación de cuáles son las multas mínimas, para aquellas empresas **reincidentes** en materia de discriminación de retribución

Los organismos de igualdad y los representantes de los trabajadores podrán intervenir en los procesos judiciales (o administrativos) en nombre de los trabajadores afectados, así como en las **demandas colectivas**

7. El principio de transparencia en la nueva normativa sobre igualdad retributiva (art.3 y CAP.III, arts.5 a 9 RIS)

Finalidad de la transparencia retributiva

Obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye al trabajo (retribución)

Identificar factores de discriminación

En particular, los debidos a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo

Instrumentos para la transparencia

Registros salariales

Auditorías

Valoración de puestos de trabajo en los sistemas de clasificación profesional

Información de las personas trabajadoras

Transparencia en la negociación colectiva: valoración de puestos de trabajo (art.9; art.22.3 ET)

La definición de los grupos profesionales ha de ajustarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres

Y a la correcta aplicación del principio igual retribución por trabajo de igual valor

Llamada de atención a las mesas negociadoras de los convenios

Factores de valoración de los grupos y niveles = respeto a los principios de ADECUACIÓN, TOTALIDAD y OBJETIVIDAD

Tutela administrativa y judicial (art.10)



Sentido
finalista de la
información
retributiva

Ejercicio de
acciones
administrativas
y judiciales
oportunas
(LISOS y LRJS)

Una necesaria aclaración previa

Registro \neq
Auditoría



Registro \neq
Auditoría

8. El registro retributivo (art.28.2 ET y art.5 RIS)

Ámbito

- Todo el personal, incluido el directivo y altos cargos

Contenido:

- Valores medios de los salarios, incluidos complementos y percepciones extrasalariales (media aritmética y mediana de lo realmente percibido)
- Desagregados por sexo
- En cada grupo, categoría profesional, nivel, puesto o cualquiera que sea la división funcional empleada en el sistema de clasificación profesional aplicable

Registro retributivo

Derechos de información y consulta:

- Los RLT deberán ser consultados con antelación mínima de 10 días a la elaboración o modificación del registro

Acceso al registro:

- Trabajadores a través de los RLT
- Si no hay RLT = la información se limitará a las diferencias porcentuales existentes en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, también desagregadas

Registro retributivo

Período temporal de referencia:

- Año natural (enero-diciembre)
- Sin perjuicio de las actualizaciones necesarias si hay modificaciones sustanciales en cualquiera de los elementos que integran el registro

Soporte documental:

- Formato establecido en las web oficiales de los dos Ministerios (“herramienta”, consistente en un fichero Microsoft Excel® en la web del Instituto de las Mujeres)
- https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

Herramienta de Registro Retributivo

Razón Social:

NIF:

PERIODO DE REFERENCIA

fecha inicio	01-01-19	fecha fin	31-12-19
--------------	----------	-----------	----------

CAMPOS

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

DATOS

AGRUPACIONES

CONTRATOS

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.1.IMPORTES EFECTIVOS
Promedios

1.2.IMPORTES EFECTIVOS
Medianas

2.1.IMPORTES
EQUIPARADOS
Promedios

2.2.IMPORTES
EQUIPARADOS
Medianas

TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR)

1.1.IMPORTES EFECTIVOS
Promedios

1.2.IMPORTES EFECTIVOS
Medianas

2.1.IMPORTES
EQUIPARADOS
Promedios

2.2.IMPORTES
EQUIPARADOS
Medianas

Peculiaridades del registro retributivo en las empresas obligadas a realizar auditorías (art.6)

Deberá incluir también las medias aritméticas y las medianas de las “*agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa*” aunque pertenezcan a divisiones distintas del sistema de clasificación profesional

- Desglosados por sexo
- Desagregados por conceptos
- Y justificación de la existencia de diferencias superiores al 25% (presunción de existencia de brecha conforme al art.28.3 ET)

La presunción de existencia de brecha (art.28 ET)

Empresas de
50
trabajadores
(escasa
relevancia
práctica)

A partir de un
promedio de
un 25% de
diferencia
entre uno y
otro sexo

El empresario
deberá (podrá)
incluir en el
registro una
justificación
de esa
diferencia

Registro salarial y protección de datos

En ciertas circunstancias (sobre todo en pymes), los datos salariales podrían permitir identificar personas concretas

- P.ej.: cuando sólo haya un trabajador en el grupo, categoría o puesto
- O cuando sean dos, un hombre y una mujer
- O sólo haya una trabajadora femenina entre varones

¿Puede el empresario negarse a proporcionar los datos?

Doctrina sobre contenido de la copia básica del contrato que se entrega a la RLT

STC 142/1993

- Sobre la constitucionalidad de incluir los datos del salario en la copia básica

STS de 26-5-2021 (Rec.189/19): se cuestionaba la validez de la expresión “según pacto [<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/08/permite-la-copia-basica-del-contrato.html?m=1>]

- El TS desestima la demanda interpuesta por UGT
- Considera que no se ha probado la existencia de pactos salariales complementarios, ni de fraude en las condiciones contractuales, ni se ha aludido a la exigencia del registro salarial
- Y se limita -de manera extremadamente formalista— a afirmar que lo que la empresa entrega es, en efecto, una “copia básica”, en el sentido literal de la expresión

STSJ de Asturias, de 15-5-2018 (Rec.833/18), asunto ENCE Navia

- Estima el recurso de CCOO y declara que la empresa está obligada a consignar los salarios reales pactados individualmente por el personal “fuera de convenio”

Doctrina sobre datos facilitados a los RLT

STS 21 de diciembre de 2015 (Rec 56/2015)

- No es necesario el consentimiento de los interesados para que los sindicatos pudieran acceder a la información sobre la lista de miembros de las bolsas de empleo en una Administración, con la finalidad de comprobar que se estaba guardando el turno de llamamientos por orden de puntuación.

STS 111/2018, de 7 febrero (Rec 78/2017)

- Posibilidad de que los representantes legales o sindicales de los trabajadores accedan a información, que obra en poder de la empresa por razón del contrato de trabajo, con el objetivo de evitar una contratación irregular

STSJ Cataluña, social, 22 de junio de 2020 (rec.677/2020). Sobre impugnación de un requerimiento de la ITSS

NECESIDAD: el sindicato no justifica la necesidad de obtener esos datos para el fin perseguido (no relación con el registro salarial)

PROPORCIONALIDAD

DERECHO A LA INTIMIDAD: la comunicación personal de los salarios de cada trabajador puede violar el derecho a la intimidad de los afectados, si no hay razón legal que la justifique (STC 142/1993 sobre “copia básica”)

Derecho a la “intimidad económica”: STC 110/1984

El art.28.2 ET no impone un conocimiento individualizado del salario

STS, Sala de lo cont.-adm., de 9 de febrero de 2021,
Rec.1229/2020

HECHOS

- Sindicatos médicos del SERGAS solicitan información relativa a los nombramientos estatutarios de todos los facultativos por servicio, con especificación del tipo y fecha de inicio de prestación del servicio

CRITERIO DE LA SALA DEL TS

- La Sala considera que no se justifica que sea una información necesaria para el ejercicio de la acción sindical por los solicitantes
- Y que requeriría, por tanto, el consentimiento de los afectados

ALGUNA CRÍTICA

- ¿NO BASTA LA PREVISIÓN LEGAL DE LA ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS A LOS RLT EN MATERIA DE EMPLEO?
- ¿Y EL FIN LEGÍTIMO DE CONTROLAR EL USO DE CONTRATOS TEMPORALES EN LA ADMINISTRACIÓN?

Conclusión sobre el registro salarial y la protección de datos

Amparo en una norma de rango legal (art.8.1 LO 3/2018, de protección de datos personales; y art.6.1 c) Reglamento 2016/679/UE, de 27 de abril)

Obligaciones respecto de los RLT (STC 142/1993)

Existe un interés público superior, que es la igualdad efectiva y la necesaria transparencia

Respetando los principios de necesidad, impacto mínimo y proporcionalidad: los datos han de ser pertinentes adecuados y no excesivos (STJUE de 24 de noviembre de 2011)

Y garantizando la confidencialidad y seguridad

9. Auditoría retributiva (arts.7 y 8)

¿Qué es?

- Sistema de recogida de información que permite comprobar el sistema retributivo de la empresa de manera completa

¿Qué finalidad tiene?

- Comprobar si existen diferencias retributivas discriminatorias entre mujeres y hombres
- Poder definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades para la igualdad
- Asegurar la transparencia

¿Quiénes deben adoptarlas?

Las empresas que adopten un plan de igualdad



Las medidas derivadas de las conclusiones de la auditoría pasa a ser una parte relevante del propio plan



Con los mismos plazos de aplicación progresiva de rebaja del umbral de plantilla a partir del cual surge la obligación legal de implantar el plan

¿Deben hacer auditorías las empresas que adopten el plan de igualdad voluntariamente?

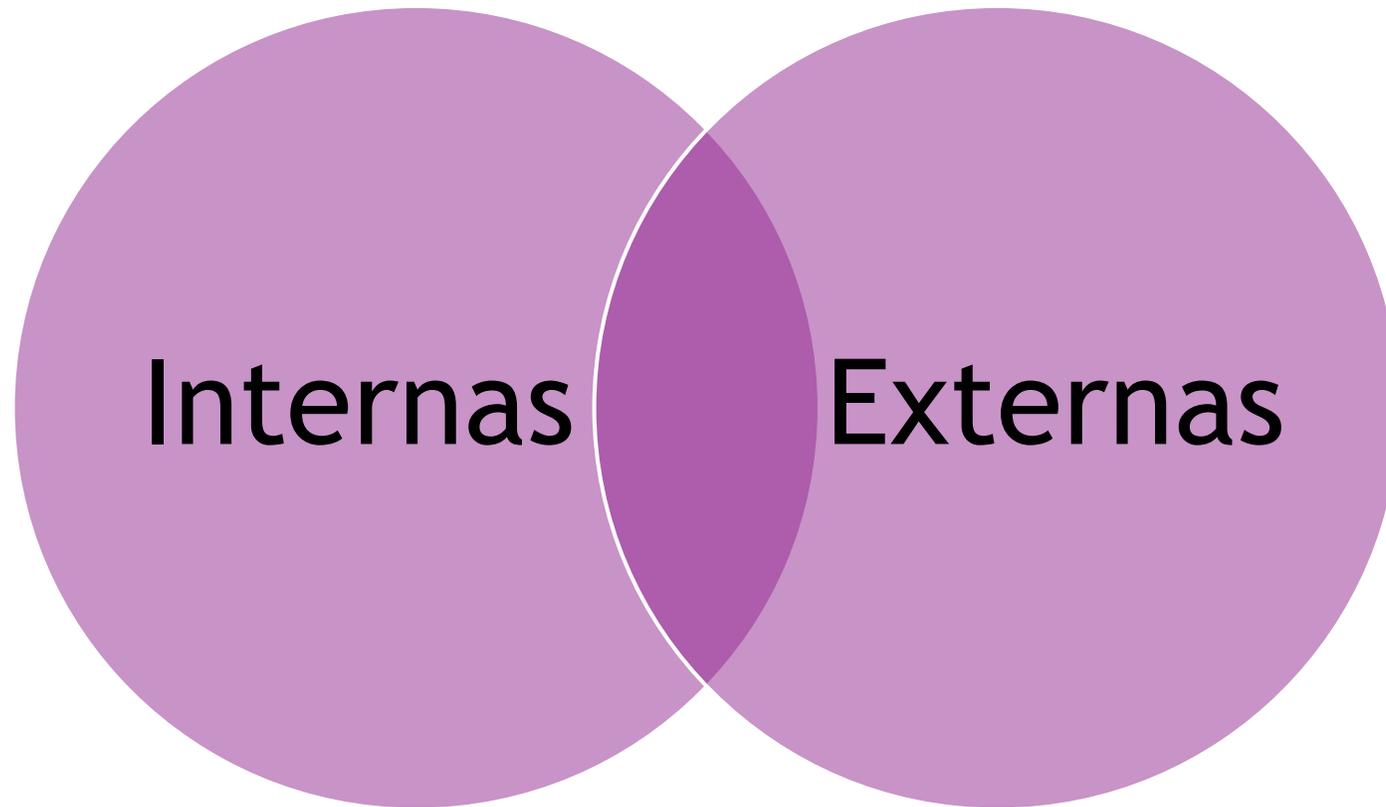
Arts.2.4, y 7.1 RD
901/2020

- A las empresas que implanten los planes voluntariamente les será de aplicación lo regulado en este RD
- **Contenido mínimo del diagnóstico:**
incluye la auditoría y remite al RD 902/2020

Art.7.1 RD 902/2020

- “las empresas **que elaboren** un plan de igualdad...”

¿Qué tipos de auditorías posibles se describen?



¿Qué ventajas tiene disponer de una auditoría salarial?

Disponer de una visión completa sobre el sistema o modelo salarial existente en mi empresa

Evaluar si en mi empresa hay desigualdad salarial injustificada entre mujeres y hombres

Poder diseñar las medidas precisas para corregir esas desigualdades

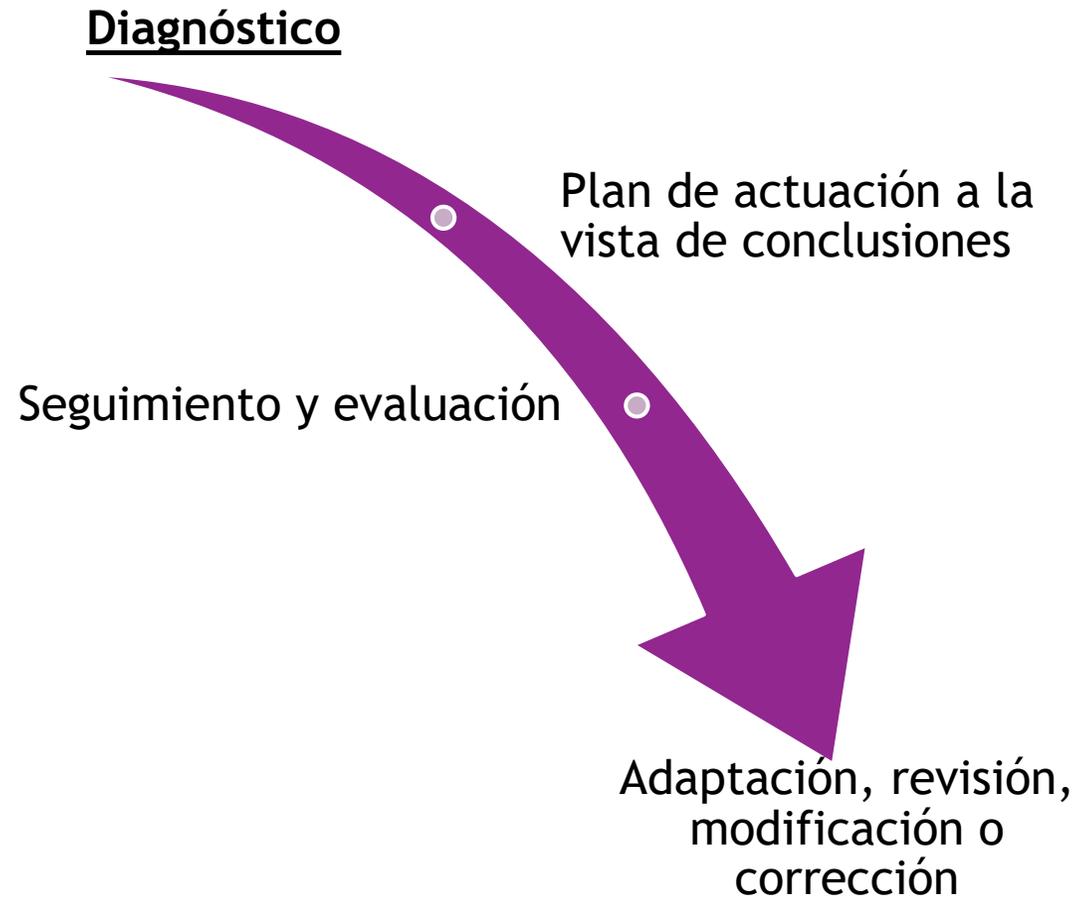
Mejorar el clima y el ambiente en mi empresa

Generar confianza en la plantilla

Respetar la legalidad y cumplir las obligaciones empresariales en la materia

Evitar sanciones y conflictos laborales

¿Cómo se hace una auditoría salarial? (art.8.1 RD 902/2020)



Plan de actuación

Al igual que en el plan de igualdad

Objetivos

Estrategias

Medidas correctoras concretas

Cronograma para su aplicación

Las diversas medidas pueden tener también un distinto período de aplicación y evaluación

Medios materiales y humanos para su implantación

Sistemas de evaluación y seguimiento

¿Cuál es su contenido?

Diagnóstico

- Análisis del sistema de clasificación profesional
 - Composición de plantillas desagregada por sexos
 - Perfiles formativos
 - Condiciones profesionales
 - Factores relacionados con el puesto de trabajo y el desempeño (dificultad, posturas forzadas, evaluación de riesgos, ergonomía, aislamiento, polivalencia, capacidad de resolución de conflictos...)
- Evaluación y valoración de los puestos de trabajo (posibilitando atribuir un valor numérico a cada puesto)
- Mediante un sistema confiable y adecuado al sector y características de la empresa (=REMISIÓN A LO YA VISTO)

Diagnóstico...

Formas de acceso a la empresa

- Sistemas o fórmulas de selección
- Reglados
- Discrecionales

Análisis del sistema o sistemas de promoción

- Incluidas dificultades de promoción derivadas de factores como la discrecionalidad empresarial en materia de movilidad (no solo!!!!)
- Y exigencias de disponibilidad no justificadas (también insuficiente...)
- Presencia de mujeres en niveles superiores o puestos directivos

Otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva y de la brecha

- Modalidades de contratación: presencia femenina en tiempo parcial, fijos discontinuos, mayor o menor temporalidad...
- Ordenación de los tiempos de trabajo
- Deficiencias o desigualdades en el diseño y uso de las medidas de conciliación

¿Qué debe comprender el análisis del modelo salarial?

Sistema retributivo:

- Salario/tiempo
- Salario/obra
- Salario mixto = sistemas de incentivos, retribuciones variables por objetivos o productividad
- ...

Estructura salarial

- Salario base (por unidad de tiempo u obra)
- Complementos salariales (personales, funcionales o por resultados)
- Salario en especie

Partidas o conceptos extrasalariales

- Suplidos
- Dietas
- Disfrute de coche u otros beneficios similares

Beneficios accesorios

- Seguros
- Planes de pensiones
- Ayudas sociales
- Ayudas familiares

Y sobre la fuente de fijación de las retribuciones

Análisis del convenio aplicable

Cómo se atribuyen las concretas cuantías de los distintos conceptos

- Consolidación por antigüedad
- Devengo por desempeño evaluable objetivamente
- Fijación en contrato o pacto entre las partes
- Atribución discrecional

Otros factores que pueden incidir en las diferencias retributivas

Temporalidad de la relación = si se ha trabajado todo el año o menos de ese tiempo (“normalización salarial”)

- Porque la duración del contrato haya sido temporal
- Porque haya habido ausencias
 - Por bajas laborales, y debidas a qué motivos o circunstancias
 - Por suspensiones del contrato de trabajo por causa empresarial (ERTES...!!!!)

Tipo de jornada

- Si es jornada completa o a tiempo parcial (habría que calcular salario/hora, o aplicar el principio de proporcionalidad)
- Si hay horas extras o complementos por prolongación de jornada

Ejercicio de derechos de conciliación

Bajas por nacimiento y cuidado de hijos

Bajas relacionadas con el embarazo o la lactancia

Reducciones de jornada por motivos familiares

Excedencias u otras suspensiones de contrato por motivos familiares

Análisis comparativo de retribuciones de hombres y mujeres teniendo en cuenta todos esos factores

No bastan los promedios (eso es propio del registro)

Para adoptar medidas es preciso valorar “cualitativamente” la confluencia de todos esos factores analizados

Auditoría retributiva...

¿Cuál será su vigencia?

- La misma del plan de igualdad u otra diferente
- No superior a 4 años (salvo lo dicho para los planes)
- Tomará en cuenta el período referido a un año natural

Apoyo institucional:

- Guía Técnica del Instituto de la Mujer, en colaboración con las organizaciones más representativas (D.Ad. Tercera)

La revisión de la auditoría

Por transcurso del tiempo de vigencia

- El del plan, o el de la auditoría, si fuera distinta

Circunstancias que pueden exigir la adecuación

- Cambios en la estructura salarial
- MSCT
- Modificación del convenio aplicable
- Cambios normativos
- Consecución de objetivos propuestos
- Otros...

Participación institucional (D. Ad. Primera y Segunda)

Objetivos:

- Superación de estereotipos y sesgos de género
- Integración de la “perspectiva de género” en las empresas
- Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial

Medios

Guía o Código de Buenas Prácticas para la negociación colectiva y las empresas en materia de contratación, promoción y valoración de puestos de trabajo

Difusión, en especial, entre el personal directivo y responsable de RRHH

Actuaciones de información y sensibilización para los negociadores de convenio, PI y otros acuerdos colectivos

Reuniones semestrales entre organizaciones más representativas y representación de los dos Ministerios, en su caso, a través del Instituto de la Mujer para analizar la aplicación del RIS y los resultados sobre la lucha contra la brecha salarial



Muchas
gracias por
vuestra
atención