



Webinar:

**“El papel de los Graduados/as Sociales en la
Implantación del Registro Retributivo en las Empresas”**

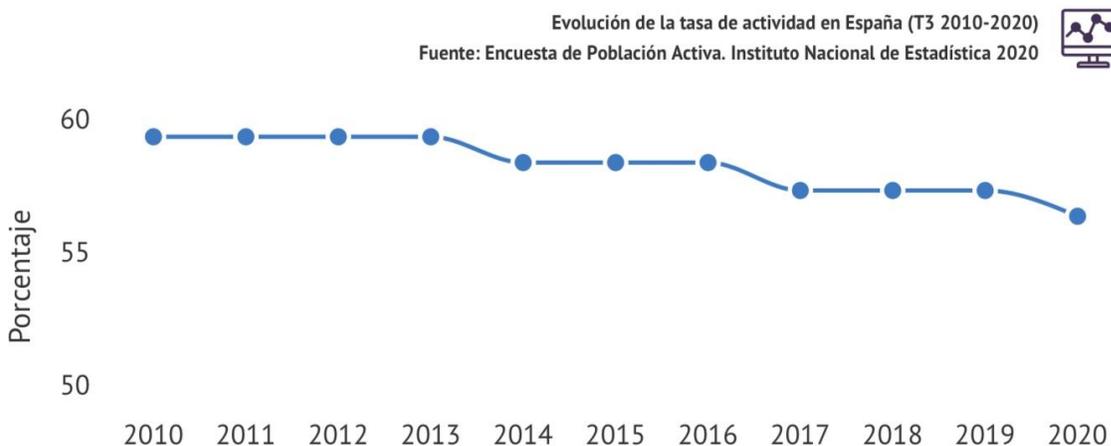


ALGUNOS DATOS

Tasa de actividad

La tasa de actividad registrada en España en el tercer trimestre de 2020 fue un 57,83%. Presenta un ligero incremento de 2,29% en comparación con el segundo trimestre del año. Sin embargo, al comparar la tasa de actividad del tercer trimestre de 2020 con años anteriores, podemos observar que es la más baja registrada en los últimos 10 años.

Evolución de la tasa de actividad en España (T3 2010-2020)
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística 2020



- Menos presencia de mujeres en el empleo
- Mayor precariedad del empleo femenino
- Existencia de segregación horizontal y vertical
- Brecha salarial entre mujeres y hombres

ALGUNOS DATOS

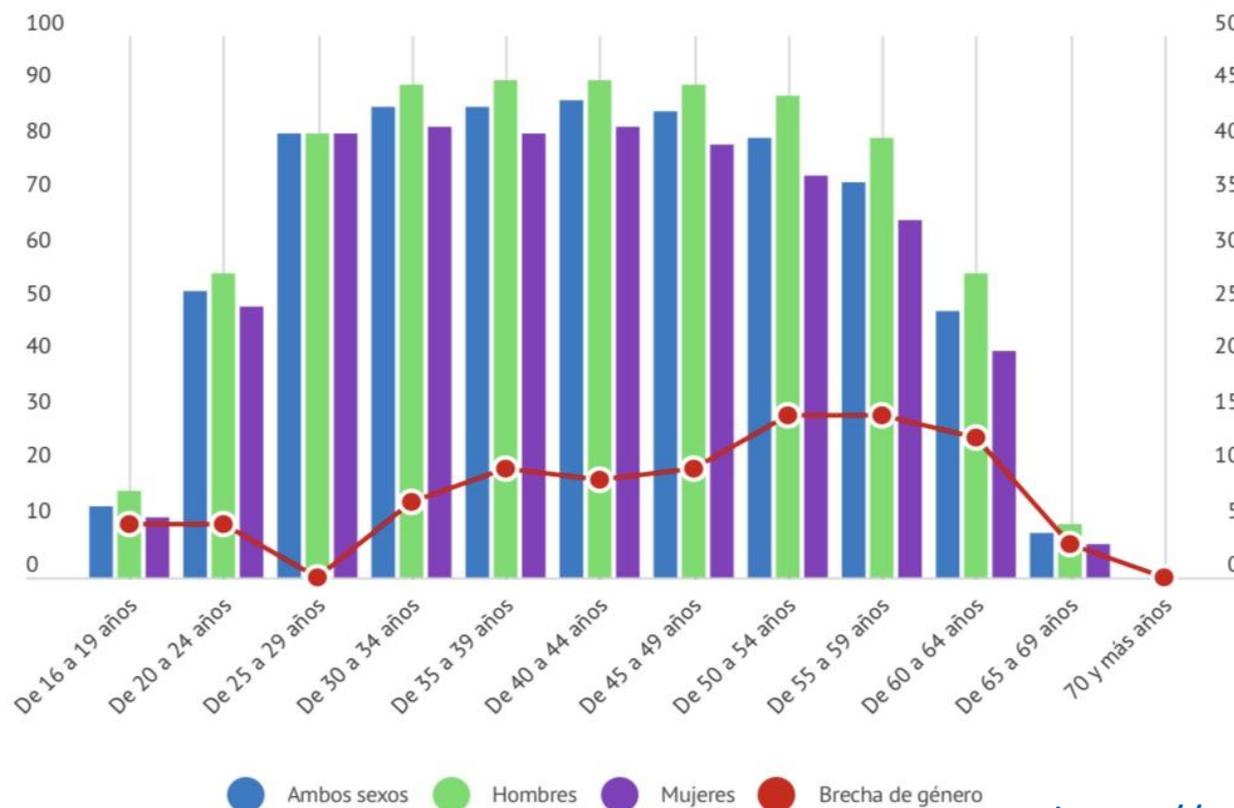
Evolución de la tasa de actividad en España por sexo y brecha de género (2018-2020)

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística 2020



ALGUNOS DATOS

Tasa de actividad en España por edad, por sexo y brecha de género (T3 2020)
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística 2020



- Tasas de actividad (25-54): 80%
- Tasa de actividad (40-44): 88,21 %
- Hombres: 92,94%
- Mujeres: 85 %

ALGUNOS DATOS

Tasa de paro

La tasa de paro registrada en España en el tercer trimestre de 2020 se situó en 16,26%. En comparación con el tercer trimestre del año pasado, la tasa de paro ha aumentado en 2,34%. El año 2020 rompe con la tendencia de descenso en las tasas de paro en el tercer trimestre del año.



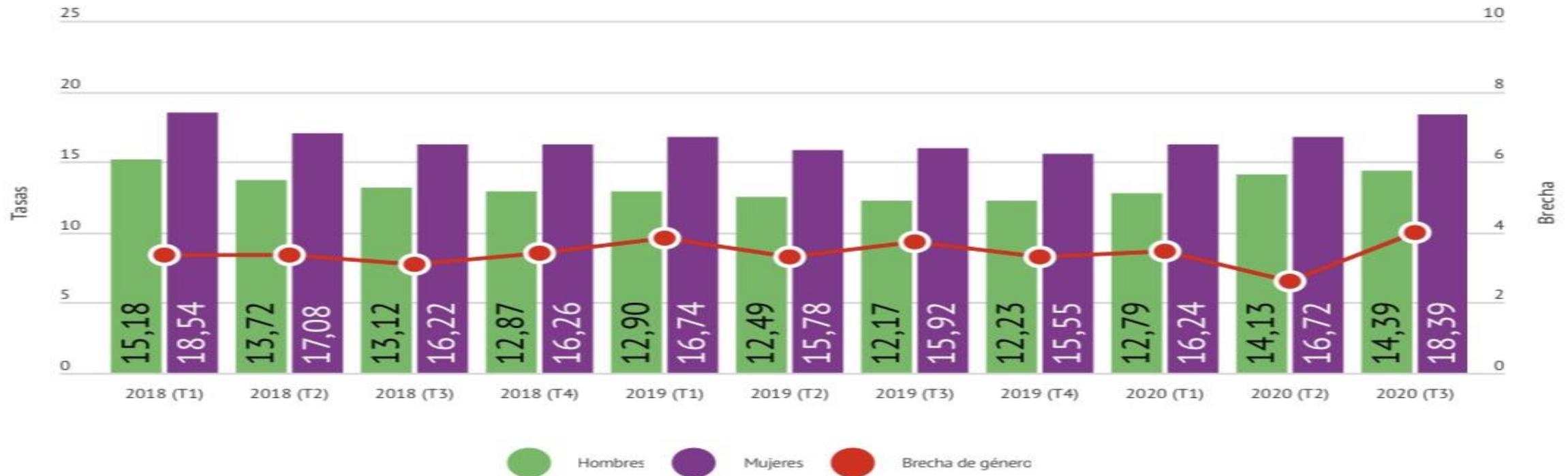
Sexo y brechas

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/downloads/empleo/>

ALGUNOS DATOS

Evolución de la tasa de paro en España por sexo y brecha de género (2018-2020)

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística 2020

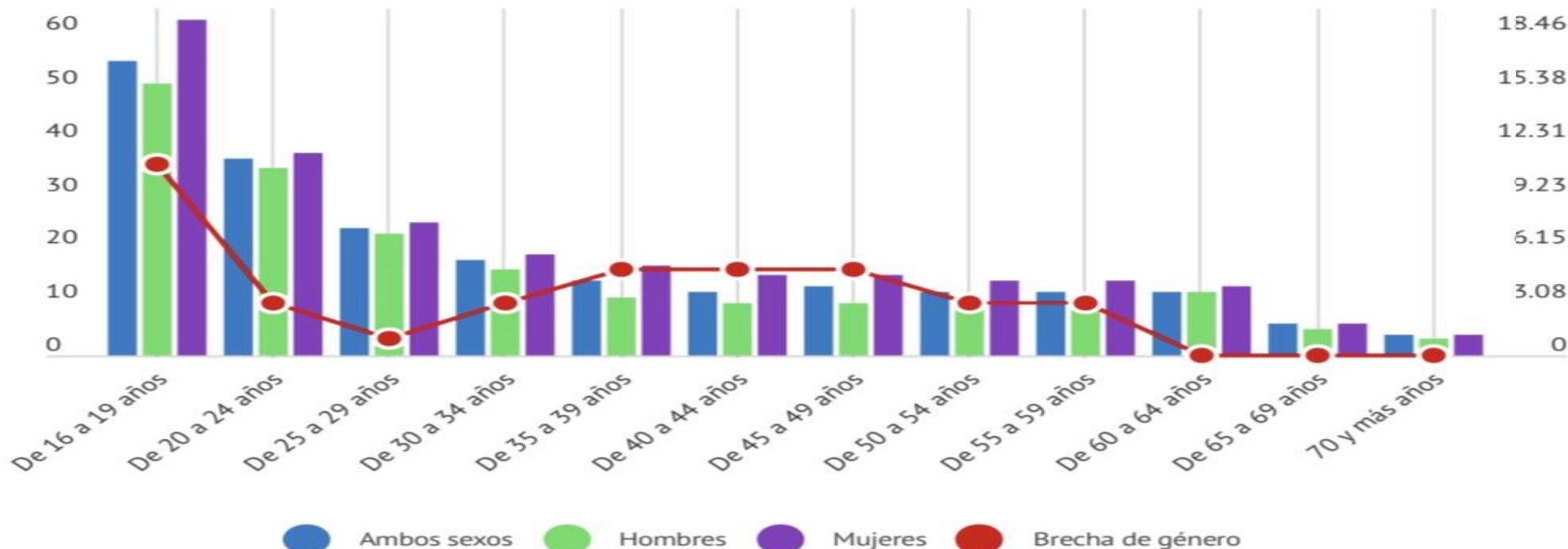


El porcentaje de la brecha de género entre mujeres y hombres no se situaba por encima de los cuatro puntos desde el tercer trimestre de 2007.

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/downloads/empleo/>

ALGUNOS DATOS

Tasa de paro en España por edad, por sexo y brecha de género (T3 2020)
 Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística 2020



A partir de los 30 años, la brecha de género entre mujeres y hombres incrementa y se mantiene alrededor del 5% hasta los 49 años. A partir de esta edad la brecha de género desciende hasta posicionarse por debajo del 1%.

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/downloads/empleo/>

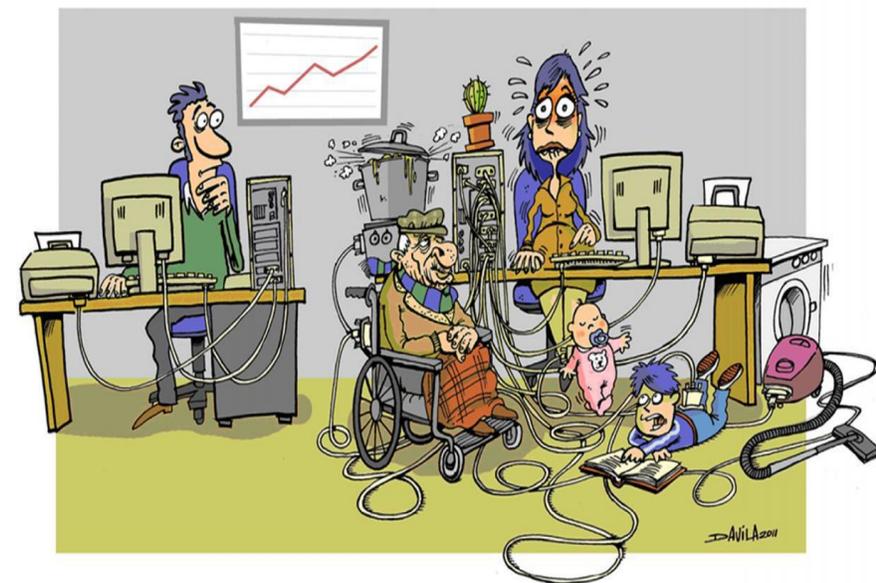
FOTOGRAFIA DE LA REALIDAD LABORAL EN ESPAÑA



- Menor presencia de mujeres en el empleo.
- Mayor precariedad en el empleo de las mujeres. El índice de trabajadoras con contrato a tiempo parcial (no voluntario) es superior al de los hombres, y lo mismo ocurre con la contratación temporal.
- La segregación horizontal: las mujeres se emplean mayoritariamente en actividades derivadas de su rol de género (educación, cuidados sanitarios y sociales, limpieza, hostelería...). Sectores feminizados en los que el valor social y las remuneraciones son inferiores.

REGISTRO PLAN DE IGUALDAD: RD 901/2020 art.11 y 12; RD 713/2010 redacc RDL 901/2020

- **La persistencia de la segregación vertical:** los hombres ocupan los puestos de más responsabilidad y las mujeres se concentran en las categorías más bajas. A esto se une su dedicación mayoritaria a los cuidados familiares. (Casos NT0035).
- **Coexistencia de barreras invisibles** en la carrera profesional de la mujer:
 - a) Suelo pegajoso.
 - b) Techo de cristal.



SITUACIÓN LABORAL EN ESPAÑA



- **Coexistencia de barreras invisibles** en la carrera profesional de la mujer:

Suelo pegajoso.

- Son fuerzas que mantienen sujeta a la mujer en la parte baja de la economía: el trabajo maternal, conyugal y doméstico.
- Hacen que a la mujer le cueste más acceder al mercado laboral y realizar una carrera profesional
- Tienen un importante componente afectivo.

Techo de cristal.

- Limita en un momento determinado el ascenso de la mujer en la empresa, pese a su preparación:
- Suele coincidir con la época de la maternidad

FOTOGRAFÍA DE LA SITUACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

Las mujeres huyen de la FP industrial

- El 97% de los alumnos de los sectores con más salidas profesionales son varones, mientras que los ciclos formativos ligados a los servicios son los preferidos por las chicas a pesar de que el mercado de trabajo está saturado.

Eduardo Azumendi [Seguir a @eduad4](#)

21/12/2014 - 18:42h



Descubre los Mejores Cursos y Cursos de Formación Profesional
Cursos Formación

VISITAR



PRECARIEDAD

Sólo la mitad de los nuevos empleos para mujeres son a jornada completa

La precariedad laboral se ceba en el colectivo femenino. Hay medio millón más de mujeres que de hombres en paro, oportunidades de trabajo que se les ofrecen son peores.

alto nivel



MANUEL ANSEDE

Un manifiesto exige dar visibilidad a las científicas, que solo reciben el 18% de los premios de ciencia en España y ocupan el 20% de los puestos directivos

Un 24 % de jóvenes andaluces cree que la mujer debe quedarse en casa

El 10 por ciento creen que el hombre es el que debe tomar las decisiones "importantes"

Lejos de la igualdad

El sector industrial suspende en paridad

Sólo el 8% de las mujeres

ocupadas en España trabajan en el sector industrial, frente al

19% de los hombres

La Vanguardia 27/10/2019

IGUALDAD

ACTUACIONES ITSS



Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

- Selección y contratación
- Promoción profesional (horizontal o vertical)
- Retribución
- Conciliación
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Prevención de riesgos laborales

REGISTRO SALARIAL



- La Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, los EM pueden **OPTAR**:
- Derecho individual a la información retributiva con los niveles salariales
- Derecho de información periódico para empresas + 50 trabajadores
- Auditoria salarial para empresas de + 250 trabajadores
- Igualdad retribución se debata en la negociación colectiva



REGISTRO SALARIAL



- Esta obligación **nace** de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y del Real Decreto Ley 6/2019, art 2.7, modificando el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- El **RDL 902/2020** de Igualdad Retributiva establece **las pautas** sobre cómo se ha de elaborar el registro salarial y establece un **plazo de adaptación de 6 meses** para adaptarse a las nuevas obligaciones
- Entrada en vigor: **14 de abril de 2021**

TRABAJO DE IGUAL VALOR, art 28 ET

Obligación

Definición

- Todas las empresas y los convenios y acuerdos colectivos tienen la obligación de aplicar **igual retribución por trabajo de igual valor**, independientemente del número de trabajadores.

- Un trabajo tiene igual valor si tiene **equivalentes funciones o tareas, condiciones educativas** (siempre que sean regladas), **profesionales** o de **formación exigidas** para su ejercicio (incluyendo no regladas) y **factores de desempeño y condiciones laborales relevantes** (entre otros, penosidad y dificultad, posturas forzadas, aislamiento, polivalencia y otras)..



TRABAJOS DE IGUAL VALOR, art 28.2 ET

Igual trabajo= Igual
retribución



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

DEF

Un trabajo tendrá **igual valor** que otro cuando sean equivalentes:

- ❖ 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.

TRABAJOS DE IGUAL VALOR, art 28 ET

Igual trabajo= Igual
retribución



DEF

- ❖ **Naturaleza de las funciones** o tareas efectivamente encomendadas:
El Contenido esencial de la relación laboral, tanto en lo establecido en la Ley como en Convenio Colectivo
- ❖ **Condiciones educativas**, las que se corresponden con cualificaciones regladas
- ❖ **Condiciones Laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño:**
aquellas diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

TRABAJO DE IGUAL VALOR, art 4 RD 902/2020

Valoración

Criterios



- **Adecuación** (factores relevantes de la valoración concurren)
- **Totalidad** (tener en cuenta las condiciones del puesto)
- **Objetividad** (mecanismos claros de identificación de los factores tenidos en cuenta)

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

TEST IGUALDAD

JUICIO DE PROPORCIONALIDAD O TEST DE IGUALDAD. (SSTC 145/91, 200/2001 y STS 3120/2011).

Análisis de la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida.



1. Si la medida susceptible de conseguir el objetivo propuesto. **Juicio de idoneidad.**
2. Si, además, es necesaria (en el sentido de no existir otra alternativa más moderada). **Juicio de necesidad.**
3. Si es ponderada o equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes en conflicto. **Juicio de proporcionalidad.**

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

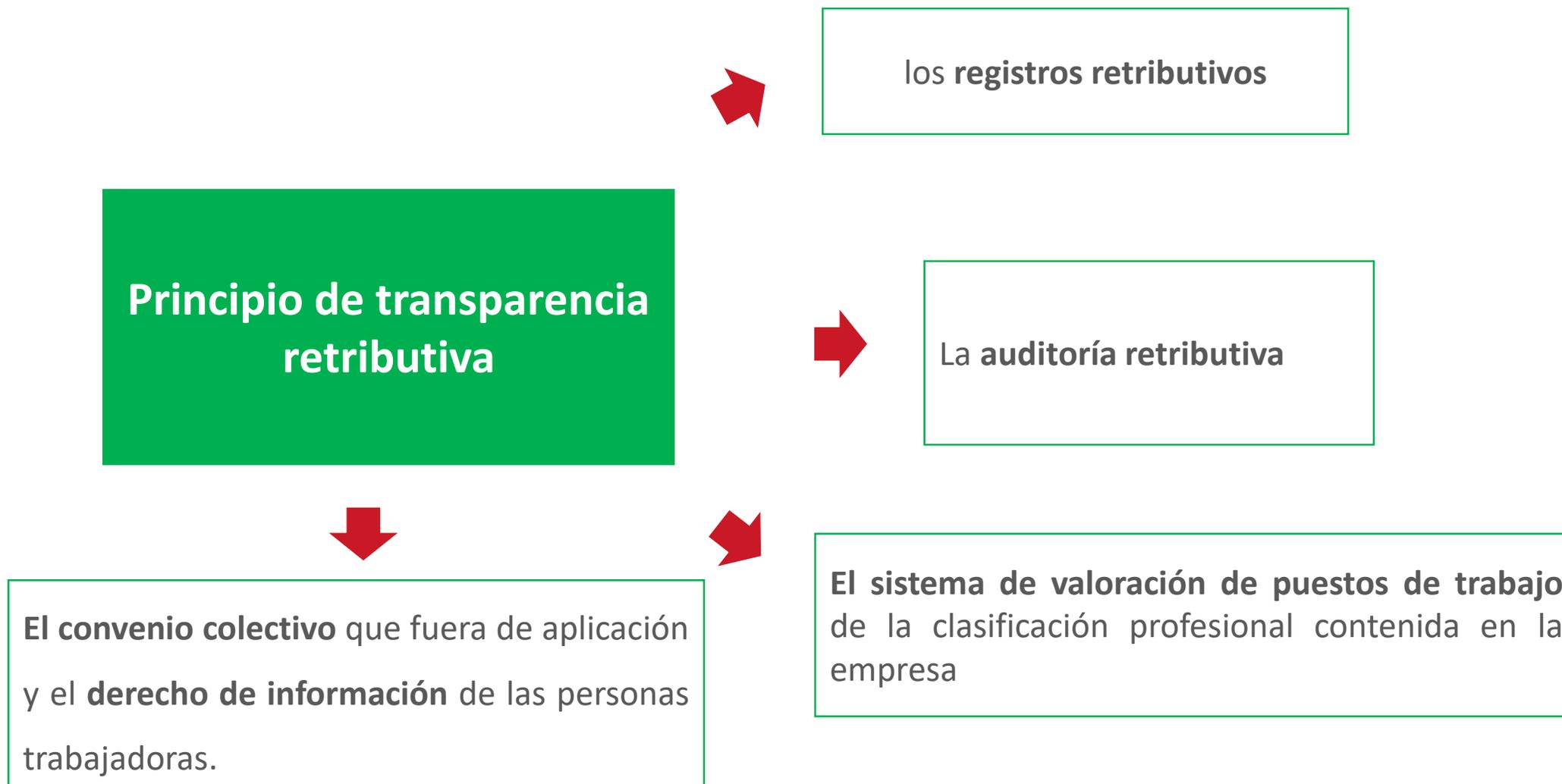
TRABAJOS IGUAL VALOR

Art 28 ET

1. Cuidadores geriátricos
2. Limpiadora
3. Directora de Servicios Sociales
4. Supervisora de Comedores

1. Guardias de Seguridad
2. Operario/ Peón
3. Directora de Obras /Ingeniero
4. Supervisor de Parques





**CRITERIOS
VALORACIÓN PUESTOS DE
TRABAJO**



Adecuación



Totalidad



Objetividad

TRABAJOS DE IGUAL VALOR

CRITERIOS VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

- 1. Adecuación:** Factores relevantes en la valoración relacionados con la actividad
- 2. Totalidad:** todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se infravalore
- 3. Objetividad:** Mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

MATERIAS



- Acceso al empleo
- Tipos de contratos
- Retribuciones
- Jornadas
- Formación
- Promoción
- Cualesquiera otras condiciones de trabajo, salvo que tenga un tipo específico

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

Una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

DIRECTA

EJEMPLO:



Estaría comprendida en este tipo de discriminación la **asignación de salarios inferiores** a **categorías profesionales** ocupadas tradicionalmente por mujeres, la utilización de **criterios de evaluación de puestos de trabajo subjetivos, no justificados** o que no sean neutros, la implantación de un **sistema de promoción y ascensos basado en criterios sexistas** o el **trato desigual** a la mujer trabajadora fundado en su embarazo o maternidad

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

INDIRECTA

Una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, **aparentemente neutros**, puedan ocasionar **una desventaja particular** a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios

(L 62/2003 art.28). LO 3/2007 art.6.2



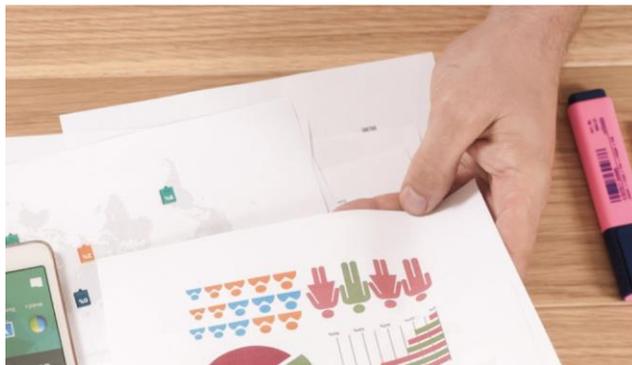
REGISTRO SALARIAL



- Esta obligación **nace** de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y del Real Decreto Ley 6/2019, art 2.7, modificando el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- El **RDL 902/2020** de Igualdad Retributiva establece **las pautas** sobre cómo se ha de elaborar el registro salarial y establece un plazo de adaptación de 6 meses para adaptarse a las nuevas obligaciones
- **Obligatorio** para todas las empresas, con independencia de su tamaño, integrando así el Principio de transparencia retributiva en los Estatutos de los Trabajadores y el Plan de Igualdad.
- **Afecta a toda plantilla**, incluyendo al personal directivo y los altos cargos

REGISTRO SALARIAL

Contenido



- **Los valores medios de los salarios** (media aritmética y la mediana de lo realmente percibido)
- **Complementos salariales**
- **Percepciones extrasalariales de toda la plantilla** desagregados por sexo , en función de su naturaleza, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa

REGISTRO SALARIAL

Contenido

- Categoría profesional,
- Grupo profesional y
- Puesto de trabajo

- **Salario total anual** y brecha de género de este concepto.
- **Salario base anual** y brecha de género de este concepto.
- **Complementos salariales anuales** y brecha de género de este concepto.
- **Percepciones extrasalariales** y brecha de género de este concepto.
- **Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias** y brecha de género de este concepto

REGISTRO SALARIAL

Prestaciones extrasalariales

- Categoría profesional,
- Grupo profesional y
- Puesto de trabajo

- Indemnizaciones o suplidos por gastos ocasionados por la actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de Seguridad Social.
- Pluses de distancia y transporte
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos.
- Dietas por alojamiento y manutención

¿ Cómo adaptar el registro salarial obligatorio en la empresa ?

Criterios

- **Adecuación:** los factores relevantes de la valoración del registro deben ser relacionados con la actividad desarrollada e incluyendo la formación necesaria
- **Totalidad:** deben tenerse en cuenta todas las condiciones particulares del puesto de trabajo, sin menospreciar ninguna de ellas
- **Objetividad:** aplicar mecanismos claros que identifiquen los factores tenidos en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores sociales o reflejen estereotipos de género

¿ Cómo adaptar el registro salarial obligatorio en la empresa ?

Requisitos con RL



- Se debe **consultar previamente**, o con al menos 10 días de antelación, con la **representación legal de los trabajadores de la empresa**, con carácter previo a la **elaboración del registro y las modificaciones a realizar** (alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro)
- **Acceso a la información del registro** se realiza a través de la representación legal de las personas trabajadoras, siempre que exista, teniendo derecho a acceder al contenido íntegro del registro.

¿ Cómo adaptar el registro salarial obligatorio en la empresa ?

Acceso
Registro
Salarial



En caso de no existir dicha representación legal, **los propios empleados podrán acceder**, si bien, en este supuesto la **información se limitará**:



A las **diferencias % que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres** disgregadas en atención a:

- ✓ Naturaleza de la retribución
- ✓ Sistema de clasificación profesional



¿ Cómo adaptar el registro salarial obligatorio en la empresa ?

**Período
referencia**



El periodo temporal de referencia será con carácter general el **año natural**, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1

Año natural



SANCIONES PLAN IGUALDAD. LO 3/2007

Art 45. Se deberán adoptar **medidas** dirigidas a **evitar cualquier tipo de discriminación laboral** entre mujeres y hombres, medidas que deberán **negociar**, y en su caso acordar, con los **representantes legales de los trabajadores** en la forma que se determine en la legislación laboral.

Plan de Igualdad: si tienen más de 50 trabajadores, lo indica el Convenio o Resolución A.L (sustitución sanción)

Art 46. Plan de Igualdad: Definición, Requisitos, Procedimiento, Diagnóstico, Registro



(RD 901/2020, de 13 de octubre): art 2 y ss

¿ Cómo adaptar el registro salarial obligatorio en la empresa ?

Art 28 ET



Art 28.2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor

Art 10 RD

El artículo 10 del RD 902/2020 establece que la ausencia del registro retributivo podrá dar inicio a acciones administrativas y judiciales y/o a la aplicación de las sanciones por discriminación.



Infracc grave

SANCIONES AUSENCIA INFORMACIÓN RETRIBUTIVA, art 10 RD 902/2020

Art 10 RD 902/2020



Infracc grave

Art 7.13 LISOS

626 – 6250 €

Infracc muy grave

Art 8.12 LISOS

6251 – 187.515 €

*La información retributiva que debe existir en las empresas, o su ausencia, puede ser causa para el ejercicio de acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas, conforme a lo establecido en la LISOS, incluida la aplicación de sanciones por concurrencia de discriminación.
El procedimiento aplicable es el de oficio (LRJS art 148.c).*

13. 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 de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

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.

SANCIONES PLAN IGUALDAD

No cumplir con las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establece la **LO 3/2007**.

Responsabilidad de la EMPRESA



Infracc grave

Art 7.13 LISOS

626- 6250 euros

13. 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 de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

SANCIONES REGISTRO SALARIAL

Infracción muy grave

Art 8.12 LISOS

6251-187.515 euros



- Art 4.2 d) ET no ser discriminado
- Art 17 ET discriminación relaciones laborales
- El principio de igualdad por razón de género en materia de ascensos o retribuciones (ET art.24.2 y 28).

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.

Guía Registro Salarial

Registro salarial

Guía para
elaborar el
registro salarial
y calcular la
brecha salarial

https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/ES_Guia-Registre-salarial.pdf

MODELO REGISTRO SALARIAL

1. Media de retribución total anual. Cálculo de la brecha salarial.

Media de la retribución total anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Grup/Categoría/Puesto 1	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 2	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 3	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 4	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 5	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 6	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 7	#####€	#####€	#####€	##%
Total general	#####€	#####€	#####€	##%

MODELO REGISTRO SALARIAL

2. Media de retribución total anual por conceptos retributivos. Cálculo de la brecha salarial.

Media del salario base anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Grup/Categoría/Puesto 1	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 2	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 3	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 4	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 5	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 6	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 7	#####€	#####€	#####€	##%
Total general	#####€	#####€	#####€	##%

MODELO REGISTRO SALARIAL

Media retribución anual de horas complementarias				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Grup/Categoría/Puesto 1	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 2	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 3	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 4	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 5	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 6	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 7	#####€	#####€	#####€	##%
Total general	#####€	#####€	#####€	##%

Media del complementos salariales anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Grup/Categoría/Puesto 1	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 2	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 3	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 4	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 5	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 6	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoría/Puesto 7	#####€	#####€	#####€	##%
Total general	#####€	#####€	#####€	##%

MODELO REGISTRO SALARIAL

Media de percepciones extrasalariales anual				
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
Grup/Categoria/Puesto 1	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoria/Puesto 2	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoria/Puesto 3	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoria/Puesto 4	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoria/Puesto 5	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoria/Puesto 6	#####€	#####€	#####€	##%
Grup/Categoria/Puesto 7	#####€	#####€	#####€	##%
Total general	#####€	#####€	#####€	##%

NOVEDADES DEL REAL DECRETO LEY 901/2020

PLAN DE IGUALDAD

El **plan de igualdad** es un conjunto ordenado de medidas, en el que se fijan objetivos a alcanzar, estrategias y prácticas y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos. La norma establece una relación no exhaustiva de materias que pueden ser contempladas en dichos planes : acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc.

NOVEDADES DEL REAL DECRETO LEY 901/2020: PLANES DE IGUALDAD Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Obligatorio

- Empresas de 50 trabajadores
- Que se haya pactado su implantación en el convenio colectivo aplicable
- Que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por un plan de igualdad

Cuándo

- A partir del 7-3-2020, las empresas de 151 a 250 trabajadores.
- A partir del 7-3-2021, las empresas de 101 a 150 trabajadores.
- A partir del 7-3-2022, las empresas de 50 a 100 trabajadores.

AUDITORIA RETRIBUTIVA: art 46.2 e) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo



- **Empresas con Plan de Igualdad**
- **Objetivo:** obtener la información necesaria para comprobar si el registro retributivo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad.
- **Vigencia:** la misma del Plan de Igualdad

AUDITORIA RETRIBUTIVA

CONTENIDO

- **Medias aritméticas y las medianas** de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa
- **Justificación del art 28.3 ET:** Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones sea superior a las del otro en, al menos un 25 %



AUDITORIA RETRIBUTIVA

OBLIGACIONES AUDITORIA RETRIBUTIVA



❖ **Diagnóstico de situación retributiva:** (evaluación y relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva)

- ✓ Evaluación de los puestos de trabajo: cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización



❖ **Plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas: con cronograma, personas responsables de su implantación y seguimiento

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN CONVENIOS COLECTIVOS

VALORACIÓN
PUESTOS DE
TRABAJO

Art 22.3 ET



❖ **Objetivo:** (comprobar la ausencia de discriminación directa e indirecta entres mujeres y hombres y aplicación principio de igualdad para trabajos de igual valor



❖ **Mesas de Negociación** que se aseguren que los grupos y niveles profesionales respetan:



❖ **los criterios** de adecuación, totalidad y objetividad

CONTENIDO PLAN DE IGUALDAD

1. Determinación de las partes que lo conciertan; ámbito personal, territorial y temporal
2. **Informe del diagnóstico de situación de la empresa** o, en su caso, de cada una de las empresas del grupo;
3. **Resultados de la auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad;
4. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos;
5. 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;
6. 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;
7. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad
8. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad;
9. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en su aplicación

DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD

DIAGNÓSTICO PLAN IGUALDAD



Previo a la realización del Plan de Igualdad

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD

DIAGNÓSTICO PLAN IGUALDAD

Criterios: Anexo I RD 901/2020



- **Resultado:** 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.

SANCIONES PLAN IGUALDAD

Art 64.3 ET
47 LO 3/2007

Se garantiza el **acceso al PLAN de los representantes de los trabajadores**, si bien esta conducta se sanciona a través del tipo referido a transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta.



Infracc grave

Art 7.7 LISOS

626- 6250 euros

7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

SANCIONES PLAN IGUALDAD

Art 47 LO 3/2007

- Se garantiza el **acceso** de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a **la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos**.
- **Seguimiento de la evolución de los acuerdos** sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias

Art 64.3 ET

3. También tendrá derecho a recibir **información, al menos anualmente**, relativa a la **aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la **proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales**, así como, en su caso, sobre las **medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad** entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo

SANCIONES PLAN IGUALDAD

¿Tiene derecho la Comisión Negociadora a conocer los recibos de salarios?

SI

STC142/93: si, conforme a 64 ET y deber de secreto y confidencialidad.



Art 64 ET

2. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

SANCIONES PLAN IGUALDAD

Infracción muy grave

Art 8.12 LISOS

6251-187.515 euros



- Art 4.2 d) ET no ser discriminado
- Art 17 ET discriminación relaciones laborales
- El principio de igualdad por razón de género en materia de ascensos o retribuciones (ET art.24.2 y 28).

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.

IGUALDAD

ACTUACIONES ITSS



Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

- Selección y contratación
- Promoción profesional (horizontal o vertical)
- Retribución
- Conciliación
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Prevención de riesgos laborales

ACCESO AL EMPLEO

OFERTA DE EMPLEO: "Auxiliar administrativo" publicado en periódico local. Tareas: "realización de facturas albaranes. Requisitos " preferentemente varón menor de 40 años"

DISCRIM
DIRECTA

- **Edad:** No constituye motivo legítimo para discriminar en el acceso al empleo, art 6 Directiva 2000/78
- **Sexo:** No se justifica la diferencia de trato basada en una característica relacionada con la actividad profesional

ACTUACIÓN
ITSS

- **Empresa:** Acta de Infracción por discriminación directa en el acceso al empleo, Infracción muy grave art 16.1 c) LISOS
- **Periódico:** **Requerimiento** por publicar oferta discriminatoria.

SANCIONES PLAN IGUALDAD

Art 4.2 c) ET

*c) A **no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo**, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.*



Infracc muy grave

Art 16.1 c) LISOS

6251 -187.515 €

*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***

ACCESO AL EMPLEO

OFERTA DE EMPLEO: "Masajista" Selección sólo de mujeres para puesto de masajista, al ser hombres los clientes

DISCRIM
DIRECTA

- **Sexo: No hay razón objetiva ni suficiente.** No se justifica la diferencia de trato basada en una característica relacionada con la actividad profesional, se puede realizar tanto por un hombre o una mujer. No es un requisito profesional esencial y determinante.

ACTUACIÓN
ITSS

- **Acta de Infracción por discriminación directa en el acceso al empleo, Infracción muy grave, art 8.12 LISOS**

ACCESO AL EMPLEO

OFERTA DE EMPLEO: Azafata Congreso

- Con alto nivel de inglés
- Alto nivel de inglés y francés
- Contrato temporal y Jornada Completa
- Don de gente y buena presencia

Descripción de la oferta

Publicada el	08/02/2019 - 17:46h
Ubicación	barcelona (Barcelona)
Sector	Turismo
Categoría	Azafatas/os (Azafata/o de congresos, ferias y eventos)
Vacantes	10

Nivel Empleado

Personal a cargo No

Se requiere azafata de congreso para MWC 2019 con alto nivel de inglés demostrable para trabajar los siguientes días:
25 al 28 de febrero de 8:30 a 18:30h

Requisitos

Idiomas

- Español nivel Alto
- Inglés nivel Alto

Experiencia: No requerida.

Disponibilidad Mañanas, Tardes

Detalles del contrato

Tipo de contrato De duración determinada

Jornada laboral Completa

RETRIBUCIÓN

AZAFATA CONGRESO

DATOS
COMPROBADOS

- Examen presupuestos de contratación para el MWC (de donde derivan las especificaciones de las ofertas):
- Cuatro azafatas para recepción y bienvenida de clientes: altas (altura 1,70 m) y atractivas. Funciones: recibir clientes, coordinar acceso a stand.
- 6 promotores (chicos y chicas) para bienvenida clientes y explicación de marca, tecnología de producto, nuevas colecciones...
- Funciones realizadas por las tres azafatas entrevistadas (según informan ellas): atención a las personas que se acercan al stand y llevar un control de las actividades que se realizan y personas que asisten.
- Empresa **A** realiza selección y contratación por cuenta de la empresa **B**, a su vez contratada por empresa francesa que acude al MWC con stand propio para el montaje y gestión de aquel.

RETRIBUCIÓN

AZAFATA CONGRESO

DATOS
COMPROBADOS

- Justificación requisito altura:
- Menos de 1,70 son promotoras y más de 1,70 azafatas de imagen.
- Azafatas de imagen están formadas para recibir a clientes y organizar reuniones.
- **Deben ser altas para ser visibles.**
- **“Atractivas”** hace referencia a amabilidad, ser abierta y ayudar al cliente.
- **Convenio Colectivo:** “Azafato/a: personal auxiliar de relaciones públicas como apoyo y atención al cliente, bajo las directrices de la coordinadora o la empresa”.

RETRIBUCIÓN

AZAFATA CONGRESO

ACTUACIÓN
INSPECTORA

- Criterios de selección discriminatorios:
 - **No relación con funciones.**
 - Diferencia en requisitos (físicos y de conocimiento) proyecta **una imagen estereotipada o cosificada de la mujer**, y responde a un estereotipo sexista que ofrece una imagen de mujer florero.
 - **Nada justifica o fundamenta los criterios de selección:** cabría la buena imagen, pero sin circunscribirla exclusivamente a las mujeres.
- **Acta de infracción (muy grave, art 8.12 LISOS)** a la empresa Organizadora del Congreso. STC 75/2010 –quien tenía capacidad real de decisión y la ejerció

PROMOCIÓN

PROMOCIÓN POR CONCURRENCIA DE MÉRITOS: Ascenso del grupo de dependiente/a a jefatura de sección.

REQ: volumen de ventas se sitúe entre los dos primeros vendedores durante 4 años consecutivos

DISCRIM INDIRECTA

- **Jornada:** Los hombres tienen jornada a tiempo completo y sin reducción, mientras que las mujeres no.
- Para determinar el ascenso: **no se establecen elementos correctores** o proporcionales entre el volumen de ventas y la jornada de trabajo.

ACTUACIÓN ITSS

- **Requerimiento:** art 22 Ley 23/2015. Volumen de ventas sea proporcional a la jornada
- **Acta de Infracción,** por discriminación indirecta art 8.12 LISOS

RETRIBUCIÓN

DIFERENCIA RETRIBUTIVA EN PUESTO DE VIGILANTES DE SEGURIDAD

PUESTO: Registro Manual de equipajes, con menor nivel retributivo (no cobran el plus aeroportuario ni el de productividad)

DISCRIM
INDIRECTA



decisión neutra pero discriminatoria

- Existencia compromiso para incorporar mujeres, al representar 34%
- A las nuevas incorporaciones en 2015, se suprime el plus retributivo
- Puesto de las mujeres: registro manual de equipajes. La empresa alega la idoneidad de la mujer por su cuidado, pero no se justifica, es un trabajo de igual valor, sin prejuicio de sexo

ACTUACIÓN
ITSS



- **Acta de Infracción por discriminación indirecta**
art 8.12 LISOS (retribución como asignación puestos)

RETRIBUCIÓN

DIFERENCIA RETRIBUTIVA EN UN HOTEL COMPLEMENTOS CONVENIO

DATOS
COMPROBADOS

- Abono plus voluntario absorbible:
 - Depto. Cocina: 118,42 euros. 13 hombres y 2 mujeres.
 - Depto. Bares: 168,19 euros. 21 hombres y 6 mujeres.
 - Depto. Pisos: **10,37 euros. 43 mujeres.**
- 
- Finalidad plus: compensar las tareas realizadas por esos colectivos.
 - Todos/as están en nivel salarial IV del Convenio colectivo.
 - Definición de funciones de cada categoría en convenio difiere sólo (más allá de los cometidos específicos de cada una) en que alude:
 - A la realización cualificada, autónoma y responsable del servicio de venta de alimentos y bebidas (bares), o de la preparación, aderezo y presentación de platos (cocina).
 - A la realización de manera cualificada de la limpieza y arreglo de las habitaciones y objetos personales de los clientes.

RETRIBUCIÓN

DIFERENCIA RETRIBUTIVA EN UN HOTEL COMPLEMENTOS CONVENIO

ACTUACIÓN ITSS

- Acta de Infracción por discriminación indirecta confirmada por el Juzgado de lo Social y TSJ de las Palmas

STS 1908/2014

- “Especial rechazo del ordenamiento porque la diferencia de trato se basa en **circunstancias históricamente ligadas** a formas de opresión o segregación de grupos de personas”.
- No se requiere probar un trato más beneficioso para los hombres. Basta con que la **decisión produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente** (no necesariamente en exclusiva) por mujeres; sin que exista justificación constitucional para esa decisión (juicio de proporcionalidad).
- Relevancia de la estadística como elemento indiciario.
- El **beneficio derivado del plus no guarda relación con una mayor cualificación** o aplicación a cada trabajo de los conocimientos adquiridos.

RETRIBUCIÓN

DIFERENCIA RETRIBUTIVA EN UN HOTEL COMPLEMENTOS CONVENIO

STS 1908/2014

- Art. 14 CE alcanza el ámbito de las relaciones privadas. Por tanto también las **laborales**.
- El poder de dirección autoriza establecimiento de condiciones desiguales con respeto a principio de igualdad. En el caso enjuiciado:
- Respecto de la responsabilidad (convenio): sin asociarse a parámetros de referencia concretos, ha de entenderse como la pura obligación de cumplimiento de las obligaciones del puesto. Deber básico en la prestación de servicios por cuenta ajena.
- Autonomía (convenio): relativa habida cuenta prestación de servicios por cuenta ajena.
- No existiendo ninguna otra circunstancia que de relevancia a esos factores, **no existe justificación para la diferencia en la cuantía asignada a ese plus en función del colectivo destinatario. EL poder de dirección no lo ampara constitucionalmente.**

RETRIBUCIÓN

CAMBIO DE FUNCIONES TRAS LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD E IMPAGO DE SALARIO

Al reincorporarse de su puesto, (aparejadora) solicita reducción de jornada)

DISCRIM
DIRECTA



ACTUACIÓN
ITSS



- Antes de la baja: trabajo de campo con trabajo de comercial y coche empresa
 - Después: trabajo de inventario (no correspondientes a su grupo profesional)
-
- Acta de Infracción por discriminación por razón de sexo en relación al cambio de funciones art 8.12 LISOS (retribución como asignación puestos)

RETRIBUCIÓN

DISTRIBUCIÓN DE COMPLEMENTOS de manera discriminatoria

DISCRIM
INDIRECTA



- 15 trabajadores, de los cuales sólo 2 son mujeres
- Categoría profesional: auxiliar administrativo de 2ª
- **“Complemento a cuenta del convenio”**, lo reciben todos menos las trabajadoras y un trabajador (mozo de almacén contratado hace 20 días)
- Aun estando en el GC7, reciben un sueldo inferior que el GC8 y 10. de 920 a 1.500 €
- Sistema de valoración por puntos (decisión neutra, pero discriminatoria). La empresa alega que la responsabilidad ha disminuido, pero no así sus funciones.

ACTUACIÓN
ITSS



- **Acta de Infracción por discriminación indirecta por razón de sexo.**
art 8.12 LISOS (retribución como asignación puestos)

CONCILIACIÓN

SOLICITUD DE PRÓRROGA POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA

DISCRIM
DIRECTA



- Se la deniegan por **no haber cumplido con el plazo del preaviso de 15 días.**
(establecido por Convenio Colectivo)
- El art del Convenio menciona el reingreso, no las prórrogas
- **Algunas solicitudes incumplieron con el plazo de preaviso y aún así se las concedieron**

ACTUACIÓN
ITSS



- **Acta de Infracción grave** por incumplir medidas de conciliación (art 7.10 LISOS)
- **Acta de Infracción muy grave por razón de sexo** (relación causa efecto denegación y embarazo)

art 8.12 LISOS

SANCIONES ACCESORIAS PLAN IGUALDAD, art 46 bis LISOS

Art 8.12, 13 y 13 bis LISOS

- 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.***

SANCIONES ACCESORIAS PLAN IGUALDAD, art 46 bis LISOS

art 8.12 y
art 16.2
LISOS

Elaboración y aplicación de un
Plan de Igualdad

- Siempre que la empresa no estuviera obligada a realizarlo (norma legal, reglamentaria, convencional o decisión administrativa)
- Previa solicitud de la empresa
- Informe preceptivo de la ITSS
- Resolución de la ITSS

a) 2. *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*

SANCIONES ACCESORIAS PLAN IGUALDAD, art 46 bis LISOS

Art 46.2 LISOS

Si no se elabora el Plan de Igualdad o se realiza según la resolución de la AL

- A propuesta de la ITSS
- Sin perjuicio de la sanción



Dejar sin efecto la SUSTITUCIÓN de la sanción accesoria

- a) **Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios a los que se refiere la letra a) del apartado anterior, 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 tuvieren 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) **Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.**
- b) **Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.**

SANCIONES PLAN IGUALDAD

- No elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad o hacerlo incumpliendo los términos del art 46 bis, apart 2 LISOS

Responsabilidad de la EMPRESA



Infracc muy grave

Art 8.17 LISOS

6251 – 187.515 euros

17. 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

SANCIONES ACCESORIAS PLAN IGUALDAD, art 46 bis LISOS

Art 8.12, 13 y 13 bis LISOS

- 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 tuvieren 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.***

SANCIONES

Art 54 y D.A 3
L 31/1995

- Prohibición de contratación con las Administraciones Públicas
si no se realiza el Plan de Igualdad (L 31/1995 art.54 y disp.adic.3ª: L 9/2017 art.71

Art 71
L 9/2012

PROCEDIMIENTO DE OFICIO POR DISCRIMINACIÓN, art 148 c) LRJS

¿Por qué?

Para que confirme el Juzgado la discriminación apreciada por aquella y se establezca la correspondiente **condena** al empresario dirigida a **compensar los daños y perjuicios causados** a la trabajadora de que se trate.

¿Cuándo?



Infracción
Administrativa

- Las **condiciones de trabajo** (LISOS art.8.12)
- En el procedimiento **de información y consulta en empresas o grupos de dimensión comunitaria** (LISOS art.9.2.d)
- En el procedimiento de **información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas** (LISOS art.10 bis 2.d)
- En la **contratación, la colocación y el acceso al empleo** (LISOS art.16.1.c).

PROCEDIMIENTO DE OFICIO POR DISCRIMINACIÓN, art 148 c) LRJS

INICIO

- Por las **comunicaciones de la ITSS al Juzgado de lo Social**, No es preciso ni el intento de conciliación ni la reclamación administrativa previa. [Art 149 LRJS](#)
- Los inspectores de trabajo y Seguridad Social pueden proponer al jefe de la inspección provincial o al jefe de la respectiva unidad especializada la formulación de demandas de oficio ante los juzgados de lo social cuando concurren los presupuestos legales para [ello \(RD 928/1998, art.6.1\)](#).

PROCEDIMIENTO DE OFICIO POR DISCRIMINACIÓN, art 148 c) LRJS

Art 6.1 RD 928/1998

1. De conformidad con lo establecido en la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social **podrán proponer al Jefe de la Inspección Provincial o al Jefe de la respectiva Unidad especializada la formulación de demandas de oficio** ante los Juzgados de lo Social en la forma prevista por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril. Si se formulase demanda, se dará cuenta al órgano competente para resolver, y se producirá la suspensión del expediente administrativo sancionador y, cuando exista, del procedimiento liquidatorio, con notificación a los interesados y al proponente, hasta tanto se dicte sentencia firme.

Los procedimientos de oficio iniciados mediante certificaciones de **las resoluciones firmes derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las que se aprecie perjuicios económicos** para los trabajadores afectados, de conformidad con lo establecido en el artículo 146 a) del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, **no impedirán la ejecución de las resoluciones administrativas sancionadoras que hayan adquirido firmeza.**

2. **Una vez comunicada la sentencia firme, se continuará la tramitación del expediente administrativo sancionador o liquidatorio, dictándose la correspondiente resolución, que respetará el pronunciamiento del orden jurisdiccional social sobre el fondo del asunto**

PROCEDIMIENTO DE OFICIO POR DISCRIMINACIÓN, art 149. 1 LRJS

REQUISITOS COMUNICACIÓN

- Cumplir con los requisitos de las demandas



- Expresar



- Las **personas** contra las que se dirige
- Los **hechos** que se estiman constitutivos de discriminación
- La concreta **condena** que se pida frente a ellas
- **Las bases** para la determinación de la **indemnización**
- **Datos identificativos de los trabajadores afectados** y sus domicilios

PROCEDIMIENTO DE OFICIO POR DISCRIMINACIÓN, art 148 c) LRJS

¿ACTA?

- La ITSS debe proceder así **con independencia que en ese momento se haya practicado o no acta de infracción por los mismos hechos**, que, no obstante, también puede hacerse.
- Si se practicase el **acta la jefatura de la ITSS ha de informar sobre tal circunstancia a la Autoridad Laboral para su conocimiento** para que dé traslado al órgano jurisdiccional a efectos **de la acumulación de acciones** si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio derivado de la práctica de un acta de infracción que se puede practicar por los mismos hechos

COMPETENCIA DE JUZGADO, art 10 LRJS

Por la LRJS



- Al juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección de la ITSS demandante.
- Si los servicios se prestan en lugares de distintas circunscripciones territoriales, la ITSS que remite la comunicación puede elegir entre aquél de ellos en que tenga su domicilio el trabajador, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado.
- En el caso de ser varios los demandados si se opta por el fuero del domicilio del demandado, la ITSS puede elegir el de cualquiera de los demandados.
- En las demandas contra las administraciones públicas el Juzgado competente es el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del trabajador, a elección de la ITSS al enviar su comunicación.

RESOLUCIONES JUDICIALES NO DISCRIMINACIÓN

1. **TS 9 de marzo de 2005** : La diferencia de trato **fundada en la fecha de ingreso en la empresa**, siempre y cuando la **diferencia de retribución sea objetiva y razonable**, que sirva para establecer una deferencia económica justificada entre quienes hayan cumplido un requisito de permanencia en la misma.
2. **TS 13 de octubre de 2004**: No son discriminatorios los sistemas retributivos que establecen diferencias salariales progresivas y temporales para **los trabajadores de nuevo ingreso** siempre que la fecha de ingreso no sea el criterio relevante y que se garantice una adecuada progresión retributiva del puesto de trabajo. Sin embargo, se consideran discriminatorios los pactos de doble escala salarial cuando se utiliza como criterio de diferenciación exclusivo **(TCo 27/2004)**.

RESOLUCIONES JUDICIALES SI DISCRIMINACIÓN ACCESO AL EMPLEO

- 1. TCO 216/91, TCo 229/92; TCo 286/94).** Se consideran 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, es discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico
- 2. TSJ Cataluña 18 de noviembre 2011:** Tampoco es legítima la convocatorias de pruebas selectivas distintas para hombres y para mujeres que no dan oportunidad para demostrar las habilidades requeridas en los distintos puestos, con el agravante de que con ello se impide a las mujeres ocupar puestos de trabajo que tradicionalmente la empresa reserva a los hombres y que están, en general, mejor remunerados

RESOLUCIONES JUDICIALES SI DISCRIMINACIÓN ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

1. **TSJ CANT 1593/2005:** Conducta de la empresa demandada contraria al principio de igualdad en el acceso al empleo de las mujeres en el proceso de selección para cubrir puestos de trabajo en las unidades de producción.

<http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/7f8958af357e9a56/20051215>

1. **TC 41/1999 Recurso 756/1996 :** Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: falta de diligencia del órgano judicial causante de indefensión del Sindicato recurrente en un procedimiento instado por éste a fin de probar el carácter discriminatorio observado por la empresa FASA- Renault en la selección de personal

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1999-9285

RESOLUCIONES JUDICIALES SI DISCRIMINACIÓN PROMOCIÓN

1. **TS 18 de julio de 2011** Discriminación Indirecta, al estimar que el sistema, aunque de apariencia neutra, no lo es, al producir resultados discriminatorios sin justificación objetiva.

<http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/befa7f8e6b447ad5/20111003>

2. **TSJ CAT 8759/2017 de 14 de septiembre de 2017** : Discriminación indirecta por razón de sexo en la promoción por disfrute de reducción de jornada

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch>

3. **SJS de Zaragoza 287/087 de 11 de septiembre de 2008.** Los hechos reflejados en el acta de infracción constituyen una práctica discriminatoria indirecta adversa en perjuicio del grupo de mujeres empleadas de la Caja de Ahorros de la inmaculada (CAI) en materia de promoción por circunstancias de sexo

[http://www.ftpfe.ccoo.es/boletines/muj/20070110_muj/pdf/08%20ST%20discriminacion%](http://www.ftpfe.ccoo.es/boletines/muj/20070110_muj/pdf/08%20ST%20discriminacion%20)

RESOLUCIONES JUDICIALES SI DISCRIMINACIÓN RETRIBUCIÓN

1. **Sentencia TJUE 3 de octubre de 2003.** Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE sobre si la utilización del criterio de antigüedad para retribuir en mayor medida a trabajadores que trabajadoras constituye una discriminación indirecta por razón de sexo

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=65387&doclang=ES>

2. **Sentencia Tribunal Supremo 1908/2014 de 14 de mayo de 2014:** Procedimiento de Oficio. Discriminación salarial indirecta por razón de sexo. Abono de plus en cuantía inferior sin justificación a personal mayoritariamente femenino del departamento de pisos respecto del personal de departamento de bares y cocina.

<http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/505ecaa81c42d3ce/20140602>

3. **TSJ Castilla y León 2787/2013 de 19 de junio de 2013:** . Discriminación salarial por razones de género en empresa del sector de grandes almacenes.

<http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/6a6b5f41a15050b1/20130715>

RESOLUCIONES JUDICIALES SI DISCRIMINACIÓN CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CONCILIACIÓN

1. **Sentencia Juzgado de lo Social de Barcelona 41/2014 de 23 de abril.** Estimación de demanda interpuesta por trabajadora en materia de concreción horaria por reducción de jornada por guarda legal y continuación del derecho de reducción de reducción a 25 horas.

<http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/e0ef794a2796c19e/20140605>

PLAN DE IGUALDAD

2. **Sentencia Audiencia Nacional 799/2013 de 17 de enero de 2013:** Declara que la empresa demandada cumplió esencialmente sus compromisos en el Plan de Igualdad, descartándose las denuncias genéricas de la demanda. Se declara, sin embargo, que no cumplió las medidas correctivas salariales y la uniformidad igualitaria.

<http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/e23c975c6adeb2a7/20130311>

RESOLUCIONES JUDICIALES SI DISCRIMINACIÓN

- 1. TS 17 de julio de 1995 Modalidad contractual** se ha considerado discriminatoria cualquier diferencia de trato entre trabajadores fijos y temporales, salvo para los trabajadores en prácticas justificada en un menor rendimiento de estos trabajadores (TCo 177/1993).
- 2. TSJ Aragón 19 de diciembre de 2008:** Se considera discriminatoria la desproporción entre los puestos ocupados por hombres y mujeres, aun cuando el convenio colectivo estableció el principio de libre designación. Los nombramientos no responden a circunstancia objetiva o válida, no responden a una finalidad legítima de forma objetiva en los términos indicados en la Ley de Igualdad.

RESOLUCIONES JUDICIALES SI DISCRIMINACIÓN

- 1. TSJ Madrid 17 de marzo de 2015.** Se ha considerado discriminatoria la medida empresarial que impone a las trabajadoras el uso de zapatos de tacón cuando los trabajadores usan zapato plano
- 2. TS 19 de abril de 2011:** De esta forma, es discriminatoria una práctica empresarial consistente en imponer un uniforme al personal sanitario femenino con falda, cofia, medias, delantal, cuando la práctica habitual es la utilización de pijamas con pantalón y no se permite la utilización de este último. Esta imposición no está objetivamente justificada y por consiguiente es discriminatoria

RESOLUCIONES JUDICIALES SI DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

1. **TSJ País Vasco 11 de mayo de 2004 Rec 288/2004** Existe discriminación cuando: está basada en diferenciación de tareas mínimas Un convenio colectivo excluye de la concesión de una **prima especial anual a personas con un horario inferior a 15 horas semanales** y porque ello afecta, aun aplicándose con independencia del sexo del trabajador, a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres. (TJUE 9-9-99)
2. **TS 14 de mayo de 2014.** La diferente compensación y absorción del **plus voluntario a un grupo de mujeres**, en importe muy inferior al que perciben los trabajadores del mismo nivel retributivo sin justificación objetiva razonable.
3. **TSJ Sta.Cruz de Tenerife 30 de enero 2017.** Se abona un plus de productividad muy inferior a las camareras de piso en relación con categorías de cocinero, camarero, ayudante de cocina o ayudante de camarero, mayoritariamente hombre

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

CONSECUENCIA STCIA

1. La sentencia , ante la existencia de discriminación salarial, debe restablecer el derecho de la trabajadora y fijar **una indemnización** por la vulneración de un derecho fundamental (TSJ Málaga 14-2-18). (Dir 2006/54/CE art.18)

2. DESPIDO NULO :

1. Despido en el que se viola cualquier derecho fundamental o libertad pública del trabajador Incluido el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución (Const art.14) o en la ley (ET art.4.2.c y art.28)

ACTUACIONES DE INFORMACIÓN Y CONTROL D. A 1ª, 2ª y 3ª

1. La realización y distribución por el MTES y el MIGD de una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos, que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.
2. Actuaciones de información y de sensibilización a los negociadores de convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier acuerdo colectivo en este ámbito, y la elaboración de una guía técnica con indicaciones para realizar auditorías retributivas con perspectiva de género por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
3. La celebración de reuniones semestrales entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del MTES y el MIGD, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y la aplicación de la normativa

NUESTRAS REDES SOCIALES



YouTube

Universo laboral



Instagram

inspectores_de_trabajo



facebook

@inspectoresdetrabajoyseguridadsocial



@instrabajoyss

¡Muchas gracias por vuestra atención!

