

MINERVA

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

26 Octubre 2021 N° 2

ÍNDICE

PRESENTACIÓN: RD
901/2020 / 902/2020

EL CASO: Diferentes CIF
para realizar un mismo
plan de igualdad

EL RINCÓN JURÍDICO:
Planes de Igualdad
convenios colectivos

CONSULTORIO:
Respondemos a vuestras
preguntas

CAJÓN DE SASTRE:
Conceptos, definiciones y
aclaraciones

QUIOSCO: Libros,
artículos, guías

PRÓXIMAS ACCIONES



SINDICALIZAR LA IGUALDAD

ANALIZANDO LAS NOVEDADES
QUE INCORPORAN LOS REALES
DECRETOS RD 901/2020 Y
RD 902/2020

El desarrollo reglamentario de los Reales Decretos RD 901/2020 y RD 902/2020 tienen como objetivo dotar de los instrumentos para avanzar en la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Para su aprobación, los sindicatos UGT y CCOO participamos en la Mesa de Diálogo Social, en la que se alcanzó un Acuerdo Marco con Las Ministras de Igualdad y Trabajo, aunque no se obtuvo el visto bueno de los representantes patronales, CEOE-CEPYME. Este acuerdo, nos proporciona un excelente instrumento de negociación de igualdad, pero como siempre señalamos, es preciso dotar de presupuestos para contar con recursos suficientes para su implementación.



A continuación vamos a detallar los apartados más significativos de los Decretos:

Real Decreto 901/2020:

- Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad mediante la constitución de una comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio y como máximo en el plazo de un año debe estar aprobado y presentada la solicitud de registro.
- El plan deberá ser registrado e incluir los salarios desglosados de toda la plantilla, incluida el personal directivo y los altos cargo
- En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.
- Los planes de igualdad vigentes deberán adaptarse -previo proceso negociador- en un plazo máximo de un año.

Real Decreto 902/2020

Para hacer específico el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres, en materia retributiva, introduce los siguientes instrumentos

- Los registros retributivos. Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla en el que se incluyen de deberá incluir los valores medios de los salarios los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o registro de igual valor
- La auditoría retributiva- Que se adjuntara a los planes de igualdad con la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución.
- Valoración de puestos de trabajo. Las mesas negociadoras de convenios, tendrán que garantizar que los factores y condiciones concurrentes en los grupos y niveles profesionales respeten el principio de igual retribución para puestos de igual valor.
- Información al as personas trabajadoras Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras, se facilitará al trabajador las diferencias porcentuales existentes en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, también desglosado en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de calificación aplicable



EL CASO

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

EMPRESAS CON DIFERENTES CIF PARA REALIZAR UN MISMO PLAN DE IGUALDAD

Con frecuencia nos convocan empresas con distintos CIF para realizar un mismo plan de igualdad bajo el paraguas de Plan de Grupo ¿Cómo se realiza el plan de igualdad en estas situaciones? Los grupos de empresas pueden adoptar un plan de igualdad para todas o para solo una parte de las empresas integrantes, teniendo en cuenta la actividad de cada una de ellas, así como los convenios que sean de aplicación. También se debe incluir información de los respectivos diagnósticos.



EL RINCÓN JURÍDICO

LOS PLANES DE IGUALDAD EQUIPARABLES A LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

En la sentencia 95/21 del Tribunal Supremo de 2021 se explican los planes de igualdad como una materia equiparable a un convenio colectivo de empresa.

No equipara el plan de igualdad a un Pacto Colectivo que pudiera alcanzarse entre empresas y sus trabajadores, sino que entiende que se constituye un convenio colectivo de ámbito empresarial y, como tal negociación colectiva, reservada a los sujetos que la ley legitima para los acuerdos colectivos estatutarios.

Por lo tanto: “...debe acometerse necesariamente por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en relación con los artículos 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores...”

[Enlace a la fuente aquí](#)



CONSULTORIO

RESPONDEMOS A VUESTRAS PREGUNTAS



¿SI REALIZAMOS UN PLAN DE IGUALDAD PARA UNA DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO SIRVE PARA TODAS LAS DEMÁS?

No. No se puede hacer extensivo a todas las demás.



¿QUÉ OCURRE CON LAS EMPRESAS DE UN GRUPO QUE NO ESTÉN INCLUIDAS EN ESTE PLAN?

En este caso las empresas deben incluir su propio plan siempre que reúnan alguna de las condiciones que obligan a su elaboración.



¿DEBEMOS REALIZAR UN DIAGNOSTICO PARA CADA UNA DE LAS EMPRESAS QUE FORMAN PARTE DEL GRUPO?

Sí, la norma exige que el plan de igualdad de grupo incluya información de los diagnósticos de cada empresa. No obstante, la negociación del diagnóstico del plan de grupo debe realizarse de forma única por la comisión negociadora. No olvidemos que los planes de igualdad de grupo deberán:

1. Tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resulta de aplicación.
2. Deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas.
3. Deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo



PARA QUE LAS EMPRESAS DEL GRUPO PUEDAN ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD ÚNICO, ¿DEBEN REGIRSE POR EL MISMO CONVENIO COLECTIVO, MISMA ACTIVIDAD, MISMA ESTRUCTURA, ETC. O PUEDEN SER DIFERENTES PERO COMPLEMENTARIAS?

El artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020 no exige que las empresas del grupo realicen la misma actividad o estén sujetas al mismo convenio. Lo único que se exige es que, en caso de que existan estas particularidades en cada empresa del grupo, distinta actividad o distinto convenio, el plan de grupo lo tenga en cuenta. Por esta misma razón, la norma obliga a que el plan de igualdad de grupo incluya un informe de diagnóstico de cada una de las empresas que pertenezcan al grupo empresarial.





CAJÓN DE SASTRE

CONCEPTOS, DEFINICIONES Y ACLARACIONES

Planes de igualdad de empresas localizadas en diferentes CC.AA

En esta ocasión nos convoca un grupo de empresas con centros de diversas comunidades para negociar el Plan de Igualdad de grupo. Nuestra duda es quien debe representar a las personas trabajadoras de las distintas empresas del grupo.

La norma nos aclara que debemos regirnos por el Estatuto de los Trabajadores (ET) art 87. La legitimación para negociar en representación de la parte social la ostentan los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, así como en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas de los mismos.

También están legitimados para negociar los sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10% de los miembros en los comités de empresa o delegadas y delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional del Plan de Igualdad.



QUIOSCO

LIBROS, ARTÍCULOS, GUÍAS...

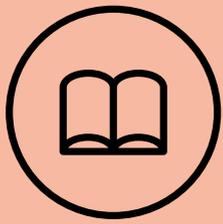
UGT SERVICIOS PÚBLICOS FIRMA EL PLAN DE IGUALDAD DE ILUNION SOCIO SANITARIO SAU

UGT Servicios Públicos firma el Plan de Igualdad de ILUNION socio sanitaria SAU. Se han introducido medidas para garantizar la transparencia en la contratación, promoción y selección. Mas medidas de conciliación y corresponsabilidad y protocolo contra el acoso sexual.

Os adjuntamos el Plan de Igualdad de ILUNION Sociosanitario SAU, negociado por los compañeros/as delegados/as de UGT y CCOO y el asesoramiento de nuestra Federación.

[Enlace a Plan de Igualdad ILUNION](#)





QUIOSCO

LIBROS, ARTÍCULOS, GUÍAS...

GUÍA SINDICAL DE IGUALDAD. FEMINISMO EN ACCIÓN

Desde la perspectiva sindical feminista, la igualdad y la eliminación de la cualquier forma de discriminación deben estar presentes en todos los niveles de nuestra intervención, ya sea en los centros de trabajo, en la negociación colectiva o en el diálogo social.

Esta guía es el resultado del trabajo sindical en el que conocidos expertos aportan elementos para analizar cuáles son las causas de la discriminación de género, herramientas para erradicarlas, propuestas sindicales para lograr una igualdad real y efectiva, buenas prácticas y reflexiones para un cambio de modelo económico más justo, equitativo, solidario y sostenible.



(Editorial Catarata. 2020) ISBN 978-84-9097-896-2



PRÓXIMAS ACCIONES

PUBLICACIÓN NÚMERO 18 DE LA KARISINA

NEGOCIACIONES PLANES DE IGUALDAD.

**INSCRIPCIÓN ABIERTA CURSO GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
NOVIEMBRE**

**OBSERVATORIO DE PLANES DE IGUALDAD DE UGT
SERVICIOS PÚBLICOS.**



S^a de Mujer y Políticas Sociales
igualdad@ugt-sp.es
91 589 7230 / 7190

