



Cuestións e enlaces de interese sobre planes de igualdade e rexistro retributivo.

Neste ano 2021 entraron envigor os Reais Decretos 1ue regulan os plans de Igualdade e a Igualdade retributiva, o Real Decreto 901/2020 de planes de Igualdade e o Real Decreto 902/2020 de Igualdade retributiva.

Tras a entrada en vigor destes Reais Decretos que regulan, respectivamente, os planes de Igualdade así como o seu diagnóstico incluídas as obrigas de rexistro, depósito e acceso, conforme ao prevenido na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e o dereito á igualdade de trato e á non discriminación entre mulleres e homes en materia retributiva, cómpre destacar os seguintes aspectos:

Para a elaboración dos rexistros retributivos poderase empregar a ferramenta (folla Excel) publicada polo Instituto da Muller do Ministerio de Igualdade.

A devandita ferramenta está pactada e acordada polas tres partes.

Tendo en conta a entrada en vigor do Real Decreto de igualdade retributiva hai que ter en conta que a representación legal das persoas traballadoras deberá ser consultada, cunha antelación de polo menos dez días, con carácter previo á elaboración do rexistro. Tamén deberá ser consultada cando o rexistro sexa modificado. Caso de non existir na empresa esta representación legal, esta consulta non será preceptiva.

No rexistro retributivo deben figurar só os datos das persoas que teñan relación laboral coa empresa (traballadores por conta allea suxeitos ao Estatuto dos Traballadores).

A diferenza do que acontece co rexistro retributivo, que non esixe negociación, a tramitación dos plans de igualdade sí que esixe esa negociación



cos representantes dos traballadores a través dunha Comisión Negociadora específica.

No caso de que na empresa exista RLT, esta comisión constituirase coa devandita RLT, nos termos previstos no artigo 5.2 do Real Decreto 901/2020.

No caso de non existir na empresa RLT, a norma esixe a constitución da comisión con representantes dos sindicatos maioritarios, de acordo co previsto no artigo 5.3 do mesmo RD :

Nas empresas onde non existan as representacións legais referidas crearase unha comisión negociadora constituída, dun lado, pola representación da empresa e, doutro lado, por unha representación das persoas traballadoras, integrada polos sindicatos máis representativos e polos sindicatos representativos do sector ao que pertenza a empresa e con lexitimación para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación. A comisión negociadora contará cun máximo de seis membros por cada parte. A representación sindical conformarase en proporción á representatividade no sector e garantindo a participación de todos os sindicatos lexitimados. Con todo, esta comisión sindical estará validamente integrada por aquela organización ou organizacións que respondan á convocatoria da empresa no prazo de dez días.

Se existen centros de traballo coa representación legal e centros de traballo sen ela, a parte social da comisión negociadora estará integrada, por unha banda, polos representantes legais das persoas traballadoras dos centros que contan coa devandita representación e, doutra banda, pola comisión sindical constituída conforme ao parágrafo anterior en representación das persoas traballadoras dos centros que non contan coa representación referida .

A empresa ten que contactar cos sindicatos maioritarios do sector ao que pertenza a empresa e con lexitimación para formar parte da comisión



negociadora do convenio colectivo de aplicación. Ante esta solicitude de constitución da mesa de negociación pode ocorrer:

Que os sindicatos, ou algún deles, non conteste ou non envíe persoas e non poida constituírse a comisión de negociación. Neste caso, a norma non prevé como debe actuar a empresa. o certo é que non podería negociarse o plan de igualdade e a empresa podería incorrer en incumprimento con risco de ser sancionada.

No caso que os sindicatos sí contesten e si se constituía a comisión de negociación. Neste caso, participarán desda negociación e poderán ter acceso a información confidencial da empresa persoas completamente alleas á mesma as cales, ademais, non están vinculadas polo especial deber de confidencialidade que si teñen os representantes legais das persoas traballadoras.

Recomendamos ás empresas que actúen con cautela e precaución debido a que é preciso cumprir non só coa normativa laboral senón tamén co respecto á confidencialidade dos datos persoais de todas as persoas traballadoras.

Para tentar protexer á empresa de posibles consecuencias negativas derivadas dos dous problemas anteriores, é recomendable que os representantes da empresa deixen constancia documental o máis detallada posible de todos os pasos da empresa no proceso de comunicación cos sindicatos, detallar as dificultades á hora da constitución da comisión de negociación, detallar a documentación que os sindicatos poidan pedir, detallar os posible inconvenientes á entrega de determinada documentación (no seu caso) e os motivos das posibles negativas.

E todo iso para tentar demostrar, chegado o caso, a existencia de boa fe no proceso de negociación.

Desde a CEG, a través do seu gabinete de igualdade poñémonos ao dispor das empresas para tentar aclarar cantas dúbidas poidan xurdir en relación con este



asunto así como apoiar e asesorar en canto á forma de afrontar e tentar solucionar calquera incidencia que poida producirse en relación coa negociación dos plans de igualdade e a confección do rexistro retributivo.

A continuación incorporamos nesta información unha serie de ferramentas de interés sobre planes de igualdade e rexistro retributivo:

Guía sobre planes de igualdade:

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

Preguntas frecuentes:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/faq/respuestas.htm>

FAQs sobre rexistro retributivo e ferramenta:

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/herramienta_registro_retributivo/FAQs_registro_retributivo.pdf

Guía de Emprego da ferramenta de rexistro retributivo:

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

Ferramenta de rexistro retributivo:

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm

Xunta de Galicia

<http://igualdade.xunta.gal/es>



GABINETE TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDADE LABORAL

O Gabinete técnico en materia de Igualdade Laboral da Confederación de Empresarios de Galicia, créase co obxectivo de promover a igualdade no entorno empresarial, facilitando persoal experto e con experiencia en igualdade laboral para apoiar as empresas neste ámbito:

O Gabinete realiza un traballo de diagnose permanente no ámbito da igualdade laboral, no que desenvolve, entre outras, actuacións de estudo e análise sectorial no que respecta a plans de igualdade que formen parte dun convenio colectivo e a identificación de boas prácticas na aplicación de plans de igualdade nas empresas galegas.

Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)
Rúa do Vilar, 54 - 15705 Santiago de Compostela (España)
Tel.: +34 981 555 888 Fax: +34 981 555 882

info@ceg.es; igualdade@ceg.es

Coa financiación de :

