



Proyecto de Innovación Docente: “Incorporación de la perspectiva de género a los programas formativos de Derecho del Trabajo a través de la redacción de emails de contenido jurídico”. Acción 2 del Plan de Innovación Docente de la Universidad Pablo de Olavide (2020-2021). Profesoras María José Gómez-Millán Herencia (coordinadora), Margarita Arenas Viruez, Cristina Blasco Rasero, Rosa María Pérez Anaya y Estefanía Rodríguez Santos

INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LA RLT EN MATERIA DE IGUALDAD

DERECHO DEL TRABAJO II

Caso práctico.-

Salturasa S.A es una conocida empresa del sector del metal, con más de 200 trabajadores y un único centro de trabajo en Sevilla. En la actualidad, le resulta de aplicación un Plan de Igualdad, que fue negociado con el Comité de Empresa, publicado en el BOE con fecha de junio de 2017 y que concluirá el próximo mes de junio de 2021. El Comité de Empresa le solicita a Salturasa S.A datos sobre la participación el 15 de febrero de 2021, desagregada en atención al sexo, de las personas trabajadoras de la empresa relativas al último año, que comprenden aspectos como el tipo de contrato de trabajo, el tiempo de trabajo, el nivel salarial, el disfrute de los permisos de conciliación de la vida laboral y familiar, así como el tipo de extinción de los contratos de trabajo. La dirección de la empresa le remite la mayor parte de la información solicitada con fecha de 1 de marzo de 2021. El Comité de Empresa considera insuficiente la información relativa a la igualdad salarial remitida por la empresa, pues únicamente se ha enviado información sobre las bandas salariales de las personas trabajadoras, sin considerar los trabajos de igual valor, así como tampoco se ha remitido información completa sobre el registro retributivo, que la empresa implantó en el año 2020, habiendo solicitado varios trabajadores el acceso al registro retributivo, lo que motivó dos requerimientos por parte del Comité de Empresa, que fueron efectuados los días 11 de febrero de 2021 y 19 de abril de 2021.

Cuestiones.-

- 1.- Redacte el email de los representantes legales de los trabajadores a la empresa de solicitud de información, con fecha de 22 de abril de 2021, indicando las razones que previsiblemente justificarían una respuesta positiva por parte de la empresa.
- 2.- Redacte el email de respuesta de la empresa a los representantes legales de los trabajadores a la empresa de solicitud de información, con fecha de 29 de abril de 2021, reflexionando sobre el alcance de la obligación empresarial de remitir la información solicitada.

1.-

De: comitedeempresasalturasa@salturasa.es
Destinatario: direccionejecutivasalturasa@salturasa.es
CC: comisiondeseguimientoplanigualdad@salturasa.es
Asunto: Información en materia de igualdad
Fecha de envío: Jueves 22 de abril de 2021, a las 13:00 h.

AA/ Dirección ejecutiva Salturalsa SA:

Con fecha de 15 de febrero de 2021, el Comité de Empresa le solicitó a la dirección de la empresa los datos sobre la participación, desagregada en atención al sexo, de las personas trabajadoras de la empresa relativas al último año. La Dirección ejecutiva de Salturasa S.A. ha remitido gran parte de la información solicitada con fecha de 1 de marzo de 2021. Sin embargo, se han observado deficiencias relativas a los datos concernientes a la garantía de la igualdad retributiva, que se detallan a continuación.

En primer lugar, se remite información sobre las bandas salariales de los trabajadores de la empresa, desagregados por razón de sexo. Pero esta información resulta insuficiente para detectar posibles desigualdades o desequilibrios en los trabajos de igual valor, siendo necesario que la empresa remita una información más completa sobre la proporción de mujeres y de hombres en los diferentes niveles profesionales, informando también sobre los criterios empleados para la valoración de los puestos de trabajo, lo que resulta exigible en atención al artículo 28 del ET y al artículo 3 del Real Decreto 902/2020. Pues este último precepto se refiere a los sistemas de valoración de los puestos de trabajo como uno de los instrumentos de la transparencia salarial de obligatorio cumplimiento en las empresas.

Asimismo, solicita igualmente la información sobre las medidas adoptadas por Salturalsa SA en el último año, en relación con la garantía de la igualdad retributiva, con especial consideración a aquellas que se hubieran establecido en el plan de igualdad. O de aquellas introducidas con posterioridad por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que hubiesen sido aplicadas en el último año.

El incumplimiento de estos deberes empresariales de información se enmarca dentro de los derechos de información y de consulta establecidos en el artículo 64.3 del ET reconocidos al Comité de Empresa. Máxime en el momento actual, cuando próximamente vencerá el actual Plan de Igualdad y nacerá la obligación legal de negociar un nuevo Plan de Igualdad, lo que debe realizarse con el Comité de Empresa, tal y como está previsto en el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020. Por lo que esta obstaculización podría entenderse como una transgresión del deber de buena fe, aplicable al derecho constitucional a la negociación colectiva (artículo 37 de la CE).

Por otro lado, Salturasa SA tampoco ha facilitado la información relativa al registro retributivo, que la empresa implantó en el año 2020 de manera unilateral, pese a que varios trabajadores han solicitado conocer las posibles diferencias retributivas con otros trabajadores de la empresa que desempeñan funciones equivalentes, habiendo sido requerida Salturasa SA por este Comité de Empresa hasta en dos ocasiones distintas a lo largo de 2021, para que nos facilite el acceso al registro retributivo, como está previsto en el artículo 28.2 ET y el artículo 5 del Real Decreto 902/2020.

Concretamente, los días 11 de febrero de 2021 y 19 de abril de 2021 se remitieron sendos emails, sin que se haya tenido noticias hasta la fecha, ni siquiera de su recepción.

El registro retributivo debe incluir los valores medios de las retribuciones, tanto salariales como extrasalariales, “desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”.

Por lo que el Comité de Empresa entiende que la obstaculización del acceso a esta información, se enmarca también dentro de los incumplimientos graves de los derechos de información y consulta reconocidos a la representación legal de los trabajadores en la empresa, previstos igualmente en el artículo 64 del ET.

En el caso de no atenderse a la solicitud de información en materia de igualdad en el plazo de 15 días desde el envío del presente email, el Comité de Empresa adoptará las medidas de conflicto colectivo que sean oportunas. Sin perjuicio de las acciones judiciales que pudieran igualmente seguirse por estos reiterados y graves incumplimientos que afectan a los derechos de información y consulta de la representación legal de los trabajadores en la empresa (artículo 64 del ET y artículo 5 del Real Decreto 902/2020), y que podrían suponer la transgresión del deber de buena fe aplicable al derecho constitucional a la negociación colectiva (artículo 37 de la CE).

Un cordial saludo.

Comité de Empresa Salturasa SA

www.representaciontrabajadoressalturasa.es

Tlfno. 954774890

2.-

De: direccionejecutivasalturasa@salturasa.es
Destinatario: comitedeempresasalturasa@salturasa.es
CC: comisiondeseguimientoplanigualdad@salturasa.es
Asunto: Información en materia de igualdad
Fecha de envío: Jueves 29 de abril de 2021, a las 15:00 h.

AA/ Comité de Empresa Salturasa SA:

Como se indica en el email recibido, la Dirección ejecutiva de Salturasa S.A. ha cumplido con la obligación legal de informar sobre las retribuciones de los trabajadores al Comité de Empresa prevista en el artículo 64 del ET, enviando datos detallados sobre la garantía de la igualdad retributiva, que se complementan con las acciones puestas por la empresa en atención al Plan de Igualdad aún vigente, que fue publicado en el BOE. Y con las acciones que se han ido realizando por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que han sido comentadas en las reuniones habidas con la empresa.

Salturasa S.A. obtuvo el distintivo de igualdad por la implementación por su contribución particular a erradicar la discriminación y transmitir a la sociedad su compromiso con la igualdad de oportunidades, habiendo participado los responsables de esta ejecutiva y del departamento de recursos humanos en jornadas sobre el reto de construir una sociedad más justa. Además, ha venido negociado medidas de igualdad con la representación legal de los trabajadores en la empresa, como queda acreditado por la aplicación del actual Plan de Igualdad. Se espera además que se inicien las reuniones preparatorias para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad, con la constitución de la Comisión Negociadora, lo que espera se produzca en breve.

En estas reuniones, se abordarán cuestiones de máximo interés, que se refieren a la información solicitada en el email, como lo es la implantación de un sistema de valoración de puestos de trabajo, la adaptación del registro retributivo o la elaboración de una auditoría retributiva con validez para cumplir la exigencia de realizar el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad al que se refiere el Real Decreto 901/2020. Todo lo que la Dirección ejecutiva de Salturasa SA espera que se negocie con la representación legal de los trabajadores en la empresa.

En este sentido, cabe destacar que mucha de la información solicitada está afectada por los importantes cambios que han introducido el Real Decreto 901/2020 y 902/2021, como lo es la propia valoración de los puestos de trabajo, que está aún pendiente de la aprobación de la Guía de valoración de los puestos de trabajo. O el registro retributivo, que debe adaptarse a las nuevas exigencias de las normas antes citadas, así como a la herramienta recientemente publicada. Por lo que esta Dirección ejecutiva le remitirá información detallada en breve.

Un cordial saludo.

Dirección Ejecutiva Salturasa SA

Tlfno. 954774880