WEBINAR INSTITUTO DE LAS MUJERES

LA ACTUACION DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SS EN MATERIA RETRIBUTIVA

JUAN DE DIOS FERNANDEZ LUPIAÑEZ
INSPECTOR DE TRABAJO Y SS LAS PALMAS
WEBINAR 7 OCTUBRE 2026

ACTUACION INSPECTORA VIGILANCIA OBLIGACIONES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

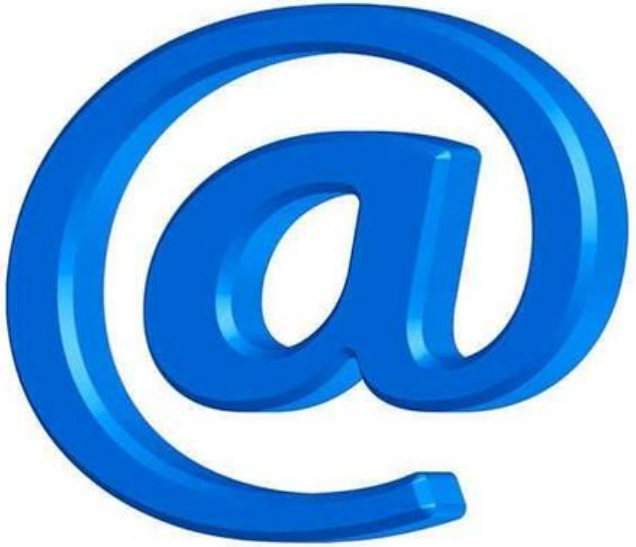
- ÁREAS DE ACTUACIÓN ITSS
- RETRIBUCIONES
- CÓMO ACTUA LA INSPECCION DE TRABAJO Y SS
- MEDIDAS DERIVADAS ACTUACIÓN INSPECTORA
- EJEMPLOS INFORMES, ACTAS DE INFRACCIÓN

ACTUACIONES INSPECCION TRABAJO Y SS EN MATERIA DE IGUALDAD






Sabías que:
La discriminación laboral se puede evidenciar en las ofertas de empleo.
Por ejemplo:
Cuando se solicita requisitos no necesarios para el puesto:
- Sexo
- Universidad específica
- Determinada edad
- Estado civil, etc.













OFERTA SEXISTA: precede siempre a un contratación que también es sexista, lo que es constitutiva de discriminación

LENGUAJE: el lenguaje no inclusivo influye en la valoración de las personas candidatas, y en que no se sientan decididas a presentarse a las ofertas de empleo

PUBLICIDAD - IMAGEN - FOTO: ídem influye




MAN












MERCADONA






Feliz día de la
Secretaria






LIDER



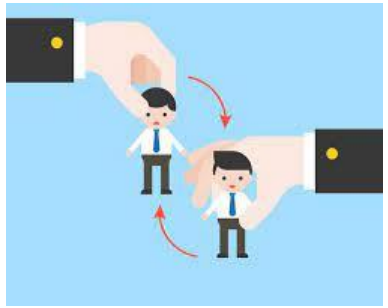


Empresas con sucursales o distintos centros de trabajo
Responsables/directores





TIPOS CONTRATOS INCENTIVOS CONTRATACIÓN LABORAL RDL 1/2023 ARTICULO 18



sustituida

PERSONAS TRABAJADORAS SUSTITUIDAS DURANTE RIESGO EMBARAZO, LACTANCIA NATURAL NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES INCLUIDOS SOCIOS COOPERATIVAS

=

366 €/MES

+

PERIODO COINCIDENTE DEL CONTRATO CON LA PERCEPCIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LA SS

El contrato de sustitución puede empezar 15 días antes, pero la bonificación no se adelanta

TARIFA PLANA AUTONOMAS REINCORPORADAS AL TRABAJO

Cesaron en la actividad

Vuelven tras nacimiento, adopción, acogimiento o tutela

En los 2 años siguientes a la fecha del cese

24 meses siguientes a la reincorporación

80%

INCOMPATIBLE

RD Ley 11/1998, 4 septiembre

80% se aplica a cuota por contingencias comunes correspondiente a BC mínima TRAMO 1º

REDUCCIONES DE JORNADA



LACTANCIA



NACIMIENTO HIJO PREMATURO O PERMANEZCA HOSPITALIZADO



GUARDA LEGAL Y CUIDADO FAMILIARES



VÍCTIMAS VIOLENCIA GÉNERO



CUIDADO MENORES AFECTADOS POR CÁNCER O ENFERMEDADES GRAVES

ACTUACIONES INSPECCION TRABAJO Y SS EN MATERIA DE IGUALDAD




¿Qué es un Plan
de Igualdad?


Plan de Igualdad


Plan de
Igualdad
1
2
3
Diagnóstico
4
Elaboración
del Plan
5
implantación
6
Evaluación y
seguimiento


PLAN DE IGUALDAD
¡YA!


PLANES DE
IGUALDAD


TIPS PARA RECONOCER UN ACOSADOR
¿Qué es acoso sexual? ¿Cómo reconocerlo?
1 Contacto físico innecesario y no deseado.
2 Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
3 Petición de favores sexuales.
4 Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
5 Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
6 Mostrar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
7 Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.
¡El acoso se siente! Reconócelo y actúa.
Concepto y Diseño: Taller Creativo - Fundación Universitaria Los Libertadores - 2018


No quiero tu piropo!
Quiero tu respeto






PRL
DESDE LA
PERSPECTIVA
DE GÉNERO

ORIENTACIONES PARA LA VALORACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y LA INCAPACIDAD TEMPORAL DURANTE EL EMBARAZO



ACTIVIDAD LABORAL	SEMANA*	E. MÚLTIPLE
1) SECRETARIA O ADMINISTRATIVA CON ACTIVIDAD FÍSICA LIGERA.	**37**	**34**
2) PROFESIONAL LIBERAL CON ACTIVIDADES GERENCIALES.	**37**	**34**
3) SENTADA CON ACTIVIDADES LIGERAS.	**37**	**34**
5) TRABAJADORA CON TRABAJOS DE BIPEDESTACIÓN.		
De forma prolongada (Más de 4 horas al dia).	**22**	**20**
De forma intermitente.		
Más de 30 minutos / hora.	**30**	**28**
Menos de 30 minutos / hora.	**37**	**34**
5) PARÁNDOSE CON INCLINACIONES POR DEBAJO DE LA RODILLA.		
Repetidamente (Más de 10 veces / hora).	**18**	**16**
Intermitente.		
2 a 9 veces a la hora.	**26**	**24**
Menos de 2 veces a la hora.	**37**	**34**

INFORME DE CONVENIOS COLECTIVOS

- **Artículo 24: excedencia por cuidado de hijos**

El artículo 24 establece, respecto de la excedencia para el cuidado de hijos, que cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercitar el derecho. Esta previsión contradice directamente el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, que configura la excedencia para el cuidado de hijos como un derecho individual de cada persona trabajadora. La empresa únicamente puede limitar el ejercicio simultáneo cuando dos personas trabajadoras de la misma empresa generen el derecho por el mismo sujeto causante y concurran razones fundadas y objetivas de funcionamiento, que deberán comunicarse por escrito, ofreciendo una alternativa que permita el disfrute de los derechos de conciliación de ambas personas.

La cláusula convencional establece una prohibición general que opera incluso aunque los progenitores presten servicios en empresas diferentes y sin exigir la concurrencia de ninguna razón organizativa, por lo que restringe un derecho legal indisponible y debe considerarse nula. Asimismo, el precepto no incorpora adecuadamente el derecho a la excedencia para atender al cuidado del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Esta omisión no elimina el derecho reconocido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, que resulta directamente aplicable, pero evidencia la necesidad de actualizar el contenido convencional.


18 SEPTIEMBRE
Día Internacional de la
Igualdad Salarial
El talento y la experiencia deben
valorarse por igual.
Consejo General
Graduados Sociales
de España
Colegio Oficial
Graduados Sociales
Gran Canaria y Fuerteventura


DÍA DE LA
IGUALDAD
SALARIAL
22 de febrero

noticias obreras

noticias obreras

Sigue las claves, la actualidad y las conv
del mundo el trabajo y de la Iglesia...
de forma rápida, sencilla y fiable.

Mundo del trabajo ▾ Bien común ▾ Conversión integral ▾ Pueblo de Dios ▾ Opinión ▾ Entrevista Tema de

La desigualdad salarial en España se reduce, aunque persisten diferencias abismales

Jose Luis Palacios

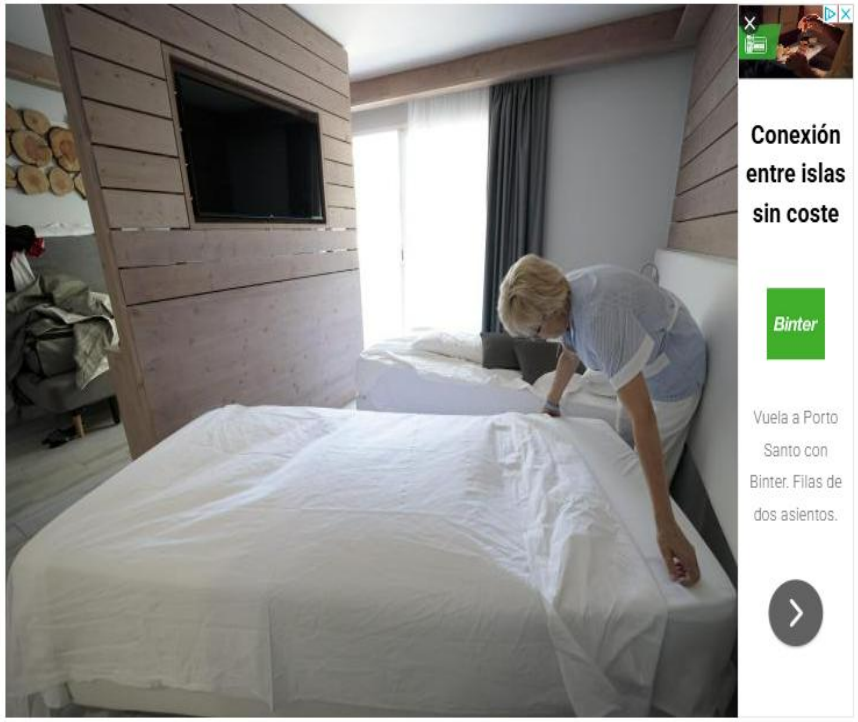


Ultima Hora

Iniciar sesión

Las mujeres cobran de media 2.100 euros menos que los hombres en Baleares

La brecha salarial de género se reduce en las Islas gracias a la Reforma Laboral, según UGT



Conexión entre islas sin coste

Binter

Vuela a Porto Santo con Binter. Filas de dos asientos.

La discriminación salarial en las Islas es del 7,4 %, la mitad que en 2021 (13,7 %) y la tercera más baja de España. | **M. À. Cañellas - M.A. CAÃELLAS**

Seleccione: ESPAÑA

15,90+PACK INICIAR SESIÓN

EL PAÍS 50

Oferta exclusiva: EL PAÍS 50º aniversario

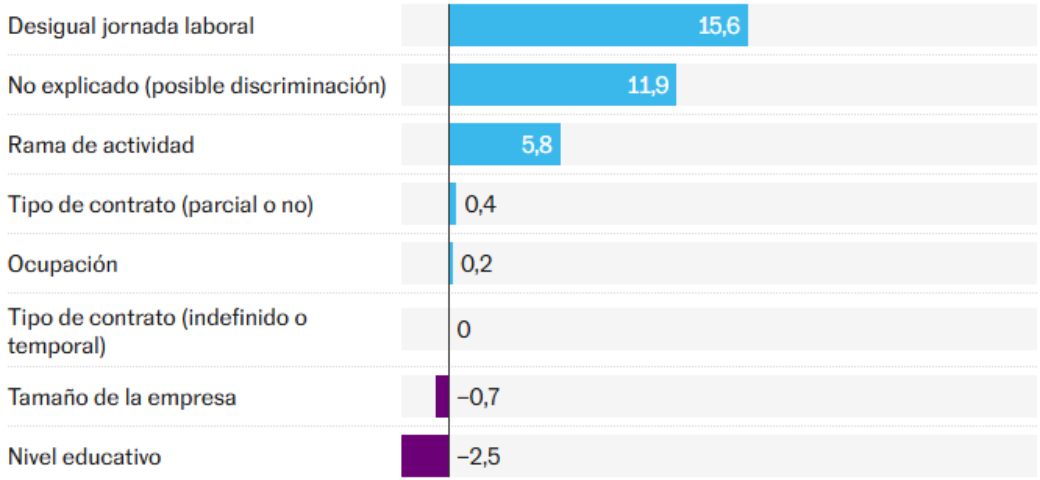
BRECHA SALARIAL >

Las jornadas parciales explican la mitad de la brecha salarial entre hombres y mujeres

Un estudio de CC OO indica que el segundo elemento clave es la posible discriminación por sexo y el tercero, la mayor presencia de trabajadoras en los sectores peor remunerados

Descomposición de la brecha salarial por factores explicativos

De los 30,7 puntos de brecha en el empleo asalariado privado, qué peso tiene cada causa de la brecha salarial



Los valores negativos actúan como atenuantes de la brecha

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE). *Descomposición Oaxaca-Blinder

eldiario.es

La Inspección de Trabajo inicia un cruce masivo de datos para sancionar a las empresas que discriminan salarialmente por sexo

Igualdad

- La autoridad laboral ha comenzado a cruzar bases de datos para ayudar a los inspectores a detectar las empresas que discriminen a sus trabajadoras en sus salarios, dentro del Plan Director por un Trabajo Digno
- Las mujeres ganan de media casi 6.000 euros menos al año que los hombres en España, con mayores diferencias en los contratos indefinidos que en los temporales
- En el Día por la Igualdad Salarial, los sindicatos CCOO y UGT denuncian que las mujeres sufren una doble discriminación: los sectores más feminizados están peor pagados y además suelen ocupar los puestos peor retribuidos

LEGISLACION APLICABLE

NORMATIVA

- Constitución
- RD Legislativo 2/2015, 23 Octubre: Estatuto de los Trabajadores
- LO 3/2007, 22 Marzo, Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

NORMATIVA

RD 902/2020, 13 octubre: igualdad retributiva entre hombres y mujeres

RD 901/2020, 13 octubre: Planes de Igualdad

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 272 Miércoles 14 de octubre de 2020 Sec. I. Pág. 87503

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA,
RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

12215 *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Disposición final 1ª RD 902/2020: en el plazo de 6 meses desde entrada en vigor (13/04/2021: 13/10/2021)

Se aprobará una Orden Ministerial sobre PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

ORDEN PCM/1047/2022, 1 NOVIEMBRE PROCEDIMIENTO VALORACION PUESTOS DE TRABAJO

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA
Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
Castellano Buscar Mi BOE Menú
Está Vd. en Inicio BOE Calendario 03/11/2022 Documento BOE-A-2022-18040 anterior siguiente

Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ver texto consolidado

Publicado en: «BOE» núm. 264, de 3 de noviembre de 2022, páginas 150279 a 150282 (4 págs.)







ORDEN PCM/1047/2022, 1 NOVIEMBRE PROCEDIMIENTO VALORACION PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 1. Aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

1. Esta orden tiene por objeto aprobar y dar publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a los efectos de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

2. La implementación del citado procedimiento por parte de las empresas tendrá carácter voluntario y se llevará a cabo a través de la herramienta elaborada al efecto para evaluar la contribución de cada puesto de trabajo al conjunto de la organización.

3. La herramienta para la implementación del procedimiento de valoración de puestos de trabajo se publicará en las páginas web del Ministerio de Trabajo y de Economía Social y del Instituto de las Mujeres.

Artículo 2. Cumplimiento de los requisitos formales exigidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo previsto en la disposición final primera, apartado 2, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se entenderá que la valoración de los puestos de trabajo realizada utilizando la herramienta a la que se refiere el artículo anterior reúne los requisitos formales establecidos en el citado real decreto.







ORDEN PCM/1047/2022, 1 NOVIEMBRE PROCEDIMIENTO VALORACION PUESTOS DE TRABAJO



VOLUNTARIEDAD

(salvo empresas obligadas por plantilla a tener Plan Igualdad)

Si se utiliza la HERRAMIENTA del Ministerio se entiende que la valoración es correcta

ORDEN TES/867/2023, 22 JULIO OFICINA ESTATAL LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION ITSS

Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ver texto consolidado

Publicado en: «BOE» núm. 177, de 26 de julio de 2023, páginas 108699 a 108704 (6 págs.)
Sección: I. Disposiciones generales
Departamento: Ministerio de Trabajo y Economía Social

ITSS
Inspección de Trabajo y Seguridad Social

ORDEN TES/867/2023, 22 JULIO OFICINA ESTATAL LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION ITSS

Artículo 1. Objeto.

1. Esta orden tiene por objeto la creación y regulación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

2. La Oficina se integra en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y dependerá de la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales.

Artículo 2. Cometidos y funciones.

1. La Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación es la unidad responsable del impulso y coordinación de todas las acciones que se desarrollen por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas; prestando una especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres.

La Oficina velará, asimismo, por que la perspectiva de género se aplique de manera transversal e interseccional en todas las actuaciones inspectoras y respecto a la totalidad de las materias objeto de vigilancia y control.

2. Para el cumplimiento de sus fines, la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación tiene atribuidas las siguientes funciones en el ámbito de actuación del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

a) El análisis, en coordinación con las Comunidades Autónomas, de los comportamientos y conductas infractoras en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo, y la propuesta de iniciativas para luchar de forma eficaz contra los mismos, en el marco de los órganos de participación previstos legalmente.

b) La coordinación de la actuación inspectora en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

Artículo 3. Estructura y funcionamiento.

1. Al frente de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación se encontrará la persona titular de la jefatura de la misma, que será designada entre personas funcionarias del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

2. Manteniendo la adscripción orgánica en su unidad territorial de destino, en el ámbito autonómico existirá, al menos, una persona coordinadora de igualdad y no discriminación en cada una de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de Ceuta y Melilla, con las funciones previstas en el artículo siguiente.

3. En cada Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social existirá al menos un inspector o una inspectora de Trabajo y Seguridad Social con especialización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo, especialmente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, conforme a la especialización funcional prevista por el artículo 2.c) de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

En las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de comunidades autónomas uniprovinciales y en las ciudades de Ceuta y Melilla, el inspector o la inspectora con especialización en esta materia será la persona que realice las labores de coordinación señaladas en el apartado anterior.

RD 723/2026, 9 SEPTIEMBRE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES
Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
Castellano Buscar Mi BOE Menú
Está Vd. en > Inicio > Buscar > Documento consolidado BOE-A-2026-19200

Legislación consolidada

Ayuda

Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Publicado en: «BOE» núm. 228, de 15/09/2026.
Entrada en vigor: 05/10/2026





RD 723/2026, 9 SEPTIEMBRE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES

LAS EMPRESAS HAN DE INFORMAR

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL

RD 723/2026, 9 SEPTIEMBRE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES



CUANTÍA

- SALARIO BASE
- COMPLEMENTOS SALARIALES



FORMA Y TIEMPO

- PERIODICIDAD
- MÉTODO DE PAGO

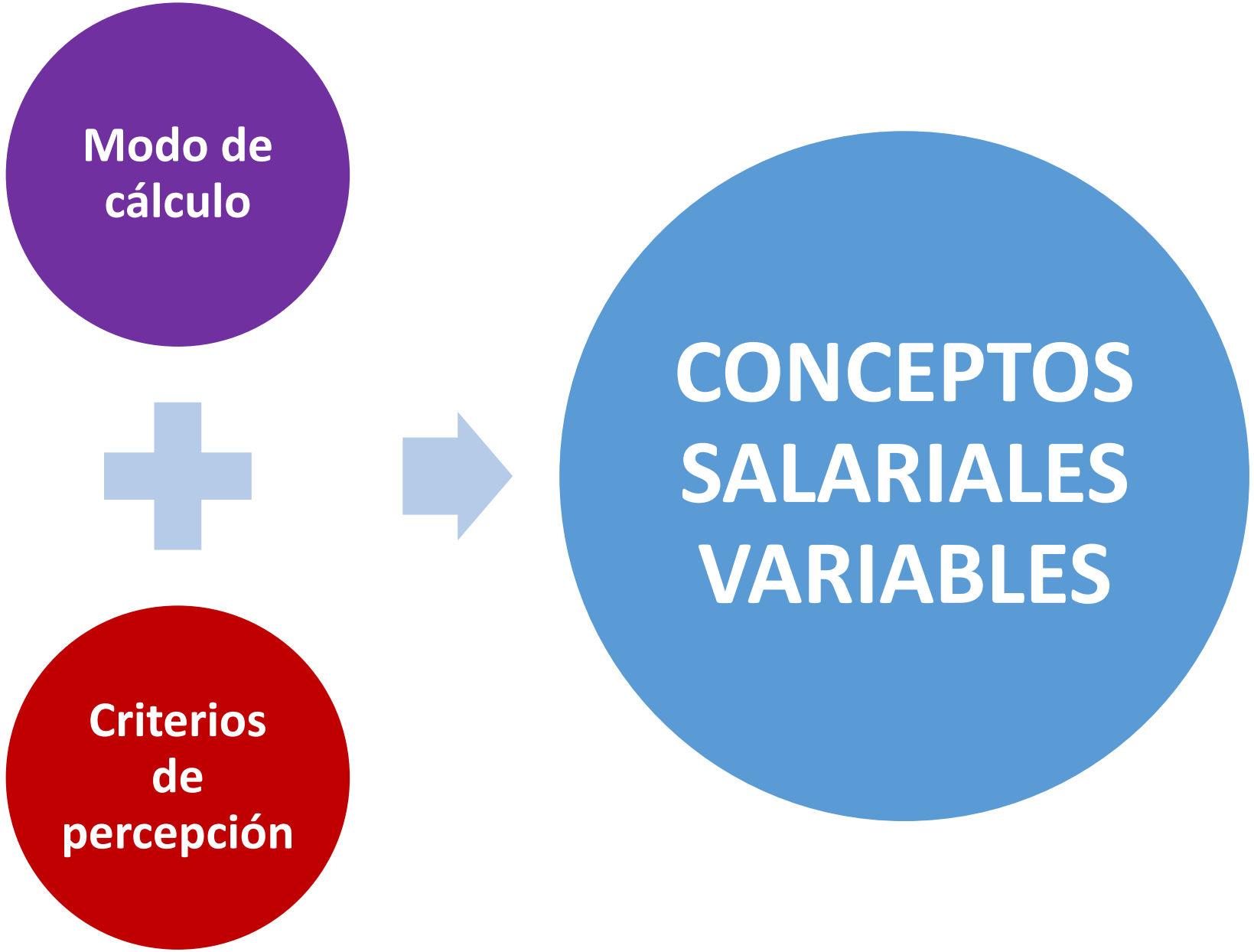
RD 723/2026, 9 SEPTIEMBRE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES

REMISION

- Ley
- Reglamentos
- Convenio colectivo
- Si la referencia es precisa y permite identificar la información



RD 723/2026, 9 SEPTIEMBRE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES

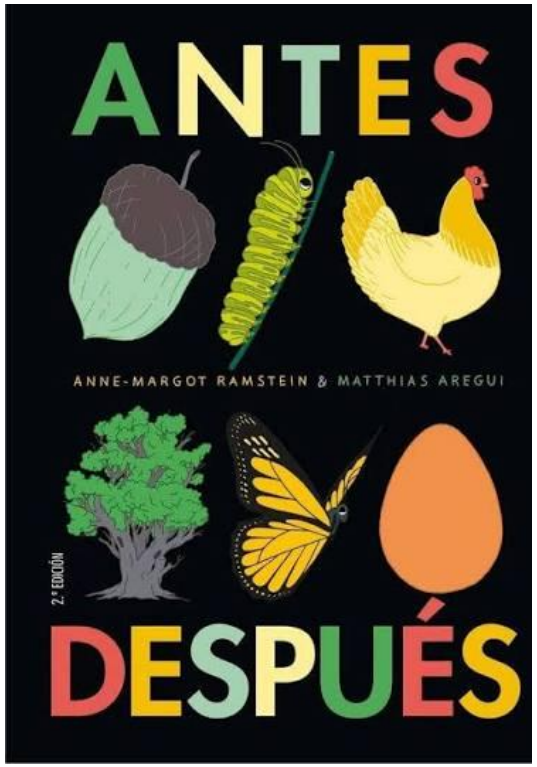


RD 723/2026, 9 SEPTIEMBRE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES

PLAZOS DE INFORMACION

Antes del inicio de la relación laboral

30 días hábiles (contratos en vigor)





MODELO DE DOCUMENTO INFORMATIVO SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO APLICABLE A LAS RELACIONES LABORALES DE DURACIÓN SUPERIOR A CUATRO SEMANAS

D) SALARIO

CUANTÍA DEL SALARIO BASE (*)
CUANTÍA DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES (*)
PERIODICIDAD (*)
MÉTODO PAGO (*)
MODO DE CÁLCULO DE LOS CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES
CRITERIOS QUE DETERMINAN LA PERCEPCIÓN DE LOS CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES

El Confidencial 25 AÑOS

CINCO AÑOS DE LEY DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

El ritmo de reducción de la brecha salarial la mantendrá abierta hasta el año 2035

La Ley de Igualdad Retributiva entró en vigor en España en 2021, con una diferencia entre salarios que cobran hombres y mujeres del 18,4%. Los últimos datos disponibles, de 2023, la sitúan en el 15,7%



Una mujer trabajando. (iStock)

Por **Lucía Puerto**

14/04/2026 - 05:00

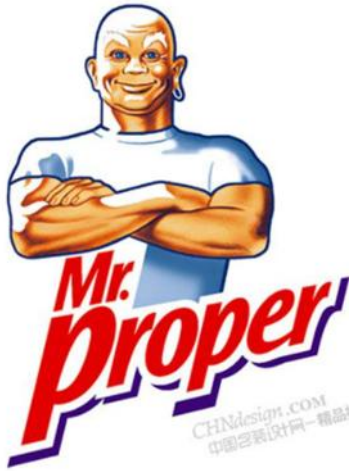
ESTADISTICAS PRESTACIONES SS 01/09/2026

PENSIONISTAS EN ALTA A 1 DE SEPTIEMBRE DE 2026
según sexo

	AMBOS SEXOS (*)	MUJERES	HOMBRES
Número de pensionistas	**9.537.978**	**4.740.959**	**4.796.978**
Importe medio mensual	1.520,05 €	1.338,66 €	1.699,32 €

2026

- 22%



Hombres:
1.699,32 €

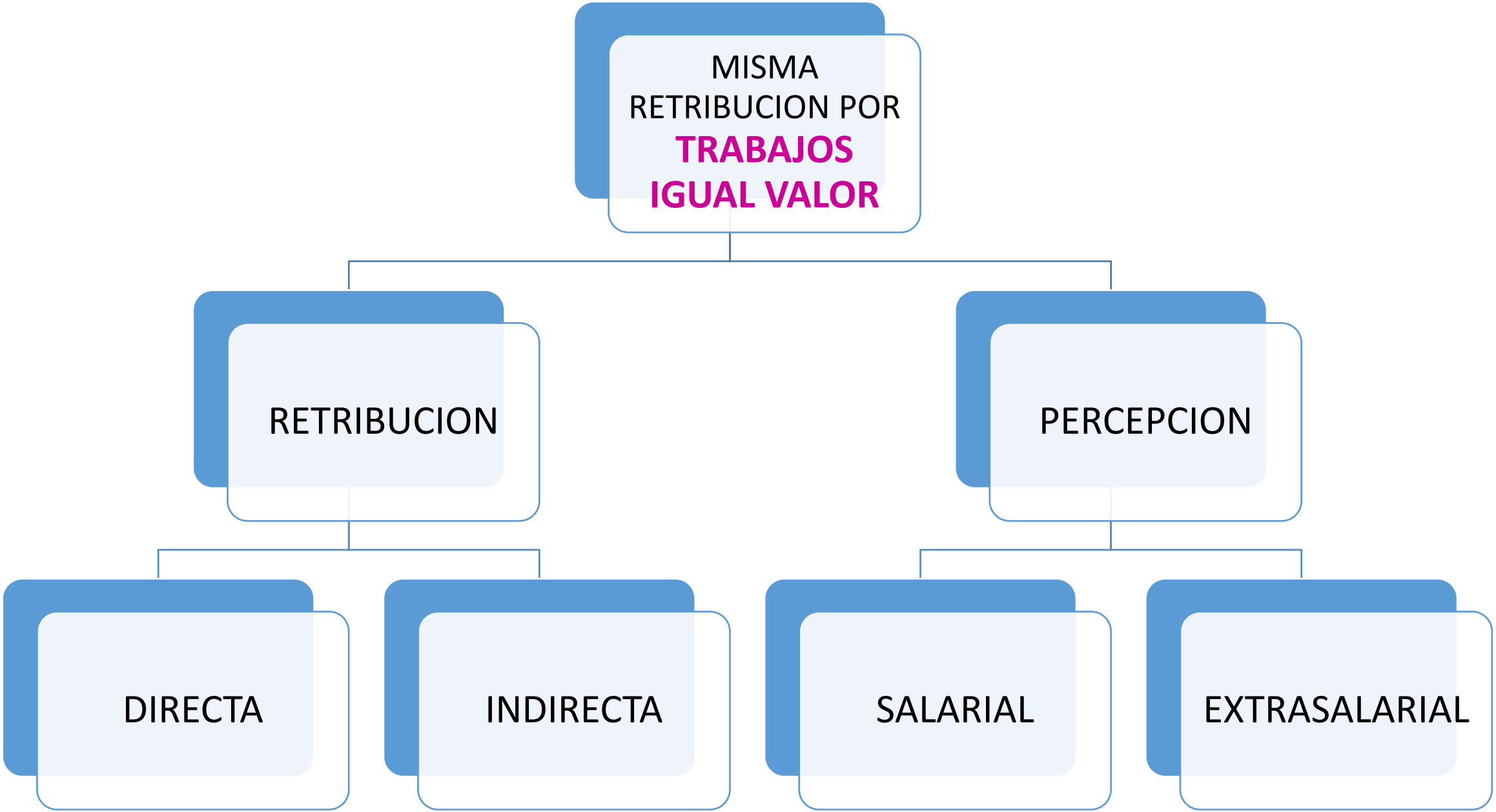
Mujeres:
1.338,66 €

ARTICULO 28.1 ESTATUTO TRABAJADORES

Artículo 28 ET
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO
TRABAJOS DE IGUAL VALOR

28.1: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y 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

ARTICULO 28.1 ESTATUTO TRABAJADORES



NORMATIVA RD 902/2020 ESTRUCTURA

4 TÍTULOS

- **Objeto y Ámbito de aplicación**
- Principios de transparencia y de obligación de igual retribución
- Instrumentos de transparencia retributiva
- Tutela administrativa y judicial

NORMATIVA RD 902/2020 OBJETO

OBJETO

ESTABLECER MEDIDAS PARA HACER EFECTIVO DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION MATERIA RETRIBUTIVA

- MECANISMOS PARA IDENTIFICAR Y CORREGIR
- PROMOVER CONDICIONES NECESARIAS
- REMOVER OBSTÁCULOS

NORMATIVA RD 902/2020 ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO DE APLICACION

- Relaciones laborales reguladas por el ET
- Personal laboral AAPP (conforme peculiaridades de su legislación específica)

NORMATIVA RD 902/2020 ESTRUCTURA

4 TÍTULOS

Objeto y Ámbito de aplicación

Principios de transparencia y de obligación de igual retribución

Instrumentos de transparencia retributiva

Tutela administrativa y judicial

NORMATIVA RD 902/2020 PRINCIPIOS TRANSPARENCIA E IGUAL RETRIBUCIÓN

PRINCIPIO TRANSPARENCIA
OBJETO

Identificar discriminaciones: directas/indirectas

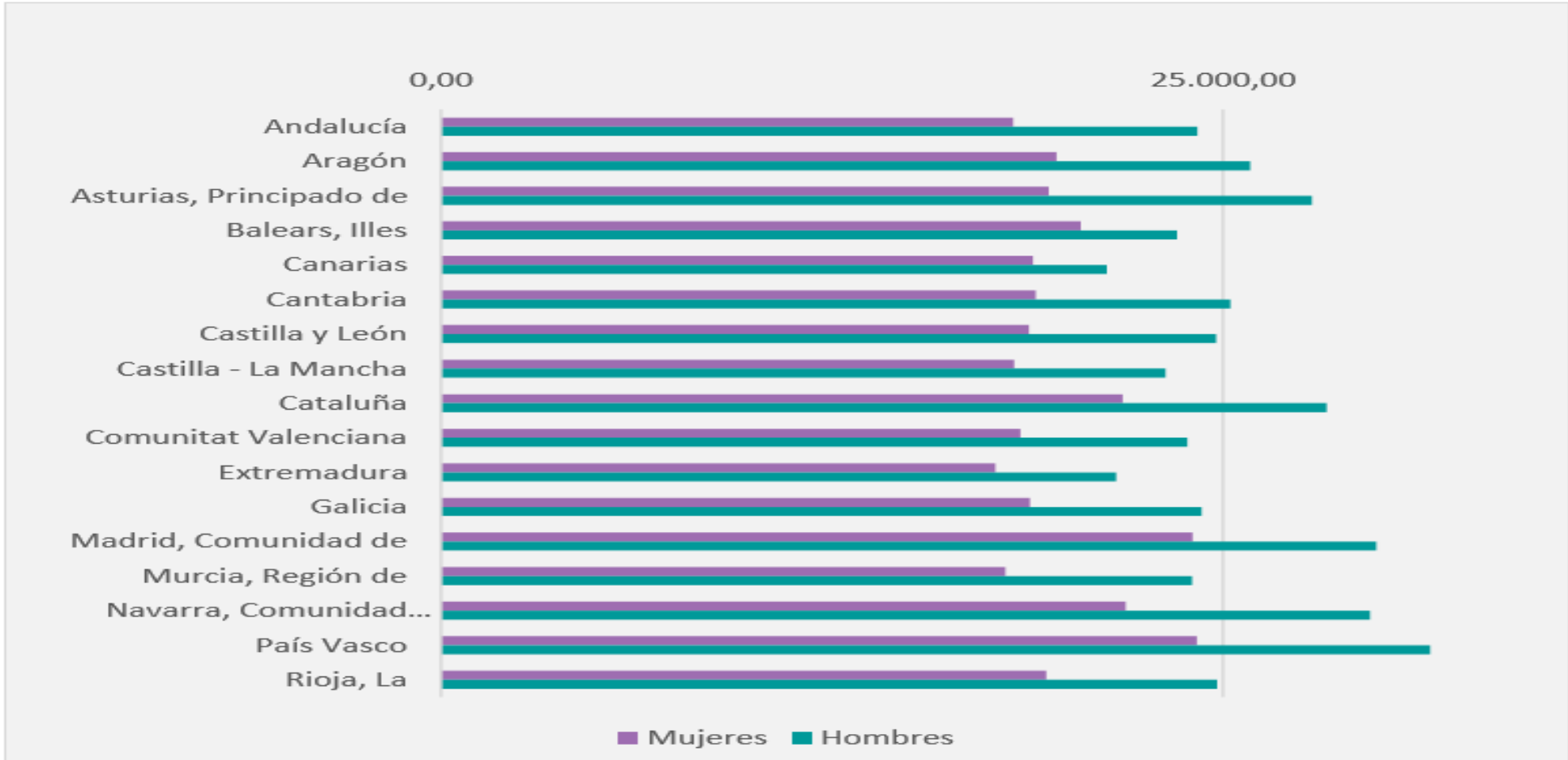
Por incorrecta valoración de puestos de trabajo

ESTADISTICAS


CULTURA GENERAL
ORIENTAR ACTUACIONES

Brecha salarial por Comunidad Autónoma

Los hombres, de media, cobran más que las mujeres en todas las Comunidades Autónomas



CONCEPTOS GENERALES

CONCEPTOS MÁS UTILIZADOS

Discriminación directa

Discriminación indirecta

Brecha salarial

PRUEBA ESTADISTICA



COCINA 20 trabajadores: + 100 €

- 18 cocineros (90%)
- 2 cocineras (10%)



BARES Y RESTAURANTES 20 trabajadores: + 100 €

- 15 camareros (75%)
- 5 camareras (25%)



PISOS 20 trabajadoras: + 10 €

- 0 camareros de pisos (0%)
- 20 camareras de pisos (100%)

3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (BOE del 23): *" Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados"*

PRECEPTOS INFRINGIDOS.

Tales hechos suponen incumplimiento al artículo 14 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1978, artículo 4.2.c), y 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de Marzo (BOE del 29).

TIPIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN.

La mencionada infracción está tipificada y calificada, preceptivamente, como muy grave, de acuerdo con el artículo 8.12 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto (BOE del 8), y la sanción se aprecia en su grado mínimo, según lo preceptuado en los art. 39.1 y 2 y 40.1.c) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, ya citado y conforme a la actualización de las cuantías de las sanciones establecidas por R.D. 306/07, de 2 de marzo, (BOE del 19). Se valora y tiene en cuenta a la hora de la graduación el incumplimiento el número de trabajadoras afectadas (27).

Por lo que se propone la imposición de la sanción por un importe total de: 15.000,00 euros.

QUINCE MIL EUROS

Asimismo se propone como sanción accesoria la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde 01/01/2011 fecha en la que se cometió la infracción, así como la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante 6 meses.

DISCRIMINACION SALARIAL COMPLEMENTO EXTRACONVENCIONAL

Id Cendoj: **38038340012024100832**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Santa Cruz de Tenerife**
Sección: **1**
Fecha: **16/10/2024**
Nº de Recurso: **352/2024**
Nº de Resolución: **787/2024**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **FELIX BARRIUSO ALGAR**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

DISCRIMINACION SALARIAL

SE ABONA A MAS PROFESORES HOMBRES Y EN MAYOR IMPORTE QUE A PROFESORAS MUJERES
SE ALEGA SON "DERECHOS ADQUIRIDOS" PERO NO SE LE LLAMA "*COMPLEMENTO PERSONAL*"

VIGÉSIMO PRIMERO.- El citado complemento "actividad/cuen.C.C." no viene previsto en el convenio colectivo, y aunque la empresa recurrente pretende que se trata (al menos en el caso de D. Iván) de mero respeto de una condición más beneficiosa existente antes del primer convenio colectivo y en aplicación del artículo 4 del convenio colectivo (lo cual no se alegó en instancia), resulta curioso que no se le denomine "complemento personal", que sería lo propio si se refiriera a una condición más beneficiosa y, además, también es llamativo

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Esto constituye un indicio razonable de discriminación salarial por razón de sexo, porque no solo es que las profesoras de sexo femenino o no perciban el complemento o lo cobren en importe muy inferior a sus compañeros varones, sino que además el régimen de dicho complemento es totalmente opaco. Se desconoce por qué unos trabajadores lo cobran y otros no, por qué se abona en diferente cuantía a unos u otros trabajadores, y por qué, pese a tratarse de un complemento extraconvencional que se venía cobrando antes del último convenio colectivo (pues parece que los trabajadores indefinidos que lo percibían, lo percibían desde antes de 2014), el mismo no se sometió a las claras reglas de absorción y compensación establecidas

NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO SI NO SE PRUEBA

Roj: **STSJ GAL 5464/2022 - ECLI:ES:TSJGAL:2022:5464**

Id Cendoj: **15030340012022103739**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Coruña (A)**
Sección: **1**
Fecha: **28/06/2022**
Nº de Recurso: **2270/2022**
Nº de Resolución: **3052/2022**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **PILAR YEBRA-PIMENTEL VILAR**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

NO DISCRIMINACION

NECESIDAD DE PROBAR Y ACREDITAR LA DISCRIMINACION Y LA DESIGUALDAD NO JUSTIFICADA

Para finalizar señalar que según reiterada doctrina jurisprudencial contenido entre otras en sentencia del TS de 14-2-2013 (rec 4264-2011) es preciso que, por quien lo pretenda (igualdad retributiva) se justifique un trabajo de igual o semejante valor en atención a las funciones efectivamente encomendadas y formación exigida , sin olvidar las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo y en este supuesto nada se ha acreditado al respecto .

Por consiguiente y al haberlo estimado así la sentencia de instancia en modo alguno ha incurrido en nigua de las infracciones jurídicas denunciadas en el motivo, lo que conduce a la desestimación del recurso y a la confirmación de la sentencia de instancia.

DIFERENCIA ENTRE BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL

BRECHA SALARIAL:

Diferencia (distancia que existe) entre lo que cobran, en promedio, los hombres y las mujeres.

Causas:

- Segregación horizontal y vertical. { Minusvaloración
- Valoración puestos de trabajo
- Mayor contratación a tiempo parcial de la mujeres.
- Reducción de jornada por cuidados
- Criterios de asignación de los complementos salariales

DISCRIMINACIÓN SALARIAL:

Se refiere a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquélla parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

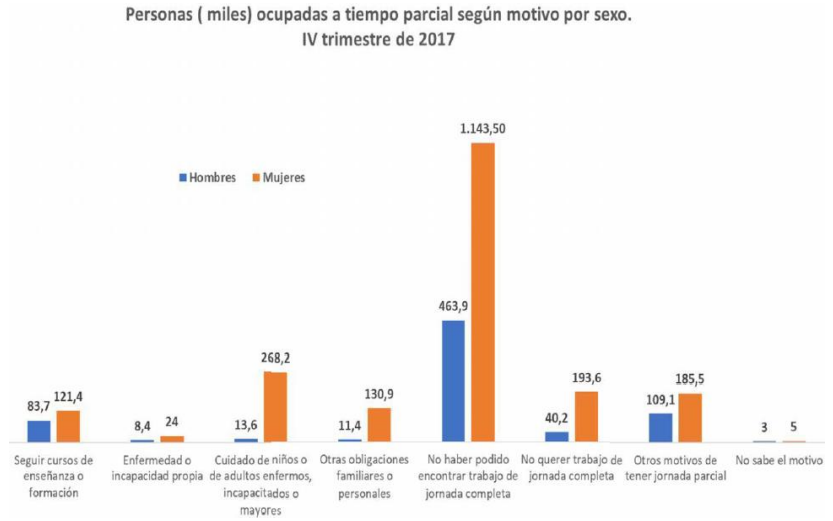
Existe discriminación salarial por razón de sexo cuando la mujer percibe una retribución menor a la del hombre por la realización de un trabajo de "igual valor".

CAUSAS BRECHA SALARIAL

RAZONES BRECHA SALARIAL







35% total

75% mujeres

Efectos en prestaciones SS

SEGREGACION VERTICAL “TECHO DE CRISTAL”

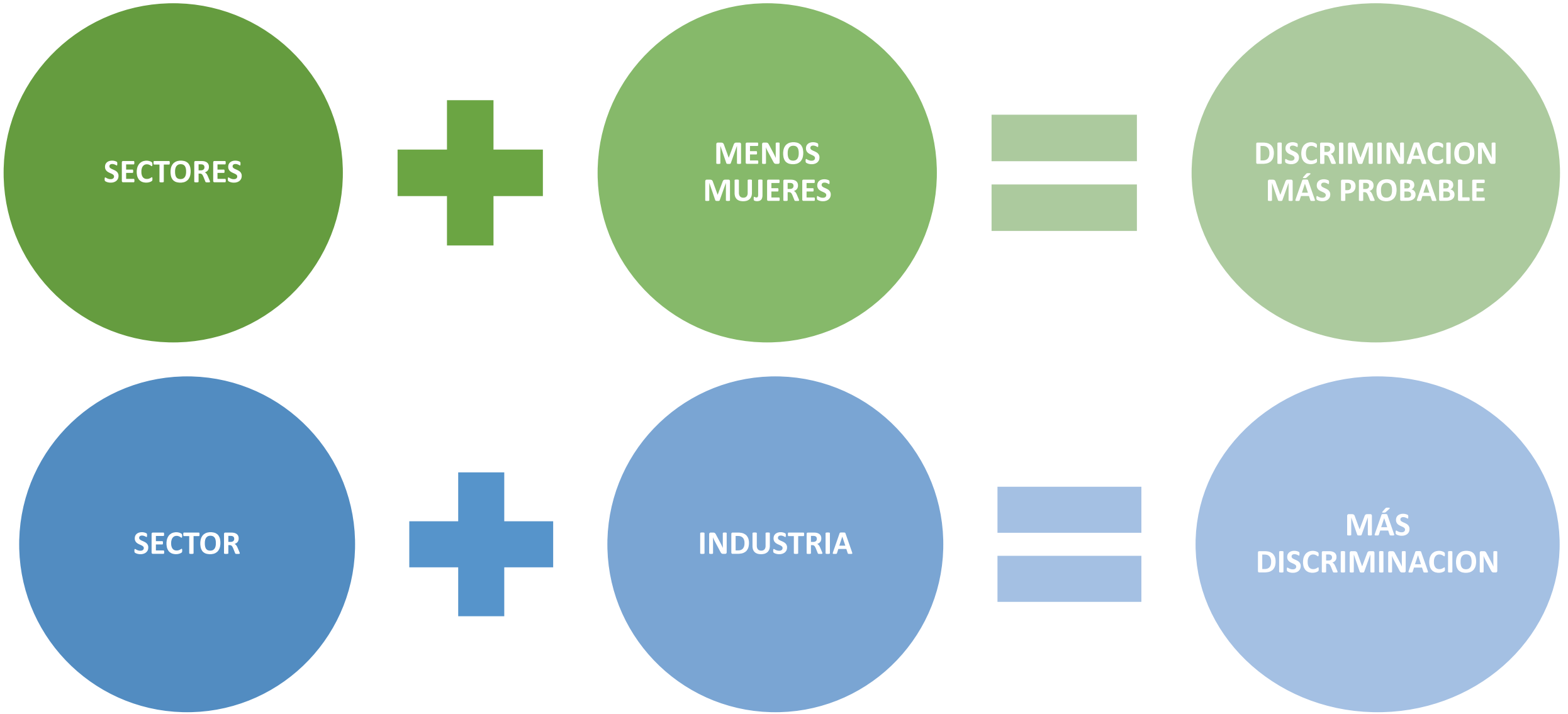


MUJERES EN PUESTOS DIRECCIÓN Y MANDO, EN GENERAL

PROMOCION PROFESIONAL

ASCENSOS

SEGREGACION HORIZONTAL “SUELO PEGAJOSO”



RAZONES BRECHA SALARIAL





Clausura curso talleres de motos FEMEPA
https://femepa.org/web/clausura-del-curso-de-mecanicos-de-motos-de-femepa//

Y LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

¿HACE ALGO?

Legislación consolidada

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Publicado en: «BOE» núm. 227, de 18/09/2010.
Entrada en vigor: 19/09/2010
Departamento: Jefatura del Estado
Referencia: BOE-A-2010-14301
e.es/eli/es/l/2010/09/17/35/con
Seleccionar redacción: Última actualización publicada el 31/10/2015 Elegir

Análisis PDF ePUB Ayuda Recibir alerta

PROGRAMACIÓN OBLIGATORIA CADA AÑO

TEXTO CONSOLIDADO

Disposición adicional decimosexta. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora, adaptará el número y la conformación de sus efectivos a las funciones legalmente encomendadas, así como a las recomendaciones internacionales y las pautas establecidas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general, los planes específicos siguientes:

a) Discriminación salarial entre mujeres y hombres.

b) Control de los contratos temporales sin causa e impulso a su transformación en indefinidos.

c) Control de la correcta utilización de los contratos formativos y de las prácticas no laborales en las empresas.

d) Control de la actuación de las empresas que realizan actividad de cesión de trabajadores sin contar con autorización administrativa.

2006

NOTA DE SERVICIO INTERIOR

EMPRESA , S.L.
DOMICILIO . S/N
LOCALIDAD 35100 – PLAYA DEL INGLES

Se asigna la OS que se adjunta, donde figuran datos de la empresa además de el ACC61 y la consulta con la relación de trabajadores de la empresa, con sus códigos de contratos de trabajo.

La DG ITSS ha dispuesto la asignación de Órdenes de Servicio de la Campaña AE0002. Su finalidad es la comprobación del cumplimiento de la normativa de "igualdad efectiva entre hombres y mujeres", en aspectos tales como:

- ⇒ Discriminación salarial ante trabajos de "igual valor".
- ⇒ Discriminación en el tipo de contrato (si está o no justificado, por ejemplo, que los hombres tengan contratos indefinidos y las mujeres temporales).
- ⇒ Discriminación en materia de jornada (si está o no justificado, por ejemplo, que los hombres tengan contratos a jornada completa y las mujeres a tiempo parcial).
- ⇒ Discriminación en la promoción profesional (si está o no justificado, por ejemplo, que los hombres asuman los puestos directivos y las mujeres no).

Ante la ausencia de denuncias en la materia, se ha optado por seleccionar aleatoriamente empresas de + 40 trabajadores, y en la que la plantilla femenina sea superior al 35%.

Debe mantenerse reunión con los representantes legales de los trabajadores para que manifiesten su opinión al respecto.

Se adjunta protocolo de actuación.

EL JEFE DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Fdo.: Juan de Dios Fernández Lupiáñez

TRABAJADORES										CONTRATOS									
FIJOS					TEMPORALES					TIEMPO COMPLETO					TIEMPO PARCIAL				
HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº
30	17	144	83	174	7	17	35	83	42	36	18	164	82	200	1	6	15	94	16
TOTAL TRABAJADORES:					216					TOTAL CONTRATOS:					216				

ORIENTACIONES BÁSICAS PARA LA ACTUACIÓN INSPECTORA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Inspección de Trabajo y Seguridad Social







La ITSS presenta su Plan Estratégico 2025-2027 y su nueva imagen institucional en un acto con la ministra de Trabajo y Economía Social

Dirección ITSS - 03/10/2025



ITSS
Inspección de Trabajo y Seguridad Social

EJE1 LA ACTIVIDAD INSPECTORA: LAS PERSONAS EN EL CENTRO DEL SERVICIO PÚBLICO

Objetivo 4

GARANTIZAR LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN

- Difundir las competencias de la ITSS. Facilitar vías de acceso.
- Impacto de la utilización de las **nuevas tecnologías** en la igualdad de trabajo y no discriminación
- Adecuación de la normativa sancionadora
- Atención a los colectivos especialmente **vulnerables.**

Objetivo 5

GARANTIZAR IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO

- Luchar contra la **discriminación** por razón de sexo
- Actuar contra el **acoso sexual** y el acoso por razón de sexo
- Igualdad: **perspectiva de género**

OFICINA ESTATAL LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Órgano encargado del impulso y coordinación de actuaciones inspectoras en la lucha contra la discriminación	Acceso al empleo, en la formación profesional, salarial, promoción profesional, conciliación, despido	En todas las materias pero especialmente por razón de sexo





GARANTIZAR IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO

Inspectores/as especializados en cada provincia

Convenios de Colaboración con las CCAA

Vigilancia legislación, pero también potenciar asistencia técnica y asesoramiento

GARANTIZAR IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO

Utilización Herramientas de Lucha contra el Fraude

Incrementar el número de actuaciones

Control legalidad de los convenios colectivos (cláusulas discriminatorias)

ACTUACION 5.2 COLABORACION CON AAPP COMPETENTES

SE INTENSIFICARA LA COLABORACION



INSITUTO DE LAS MUJERES

MINISTERIO DE IGUALDAD

Instituto de las MUJERES

COMUNIDADES AUTONOMAS

Gobierno de Canarias

Instituto Canario de Igualdad

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

Castellano · Buscar · Mi BOE · Menú

Está Vd. en › Inicio › BOE › Documento BOE-A-2026-17696 — anterior siguiente

Resolución de 5 de agosto de 2026, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Instituto de las Mujeres, O.A., y el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, O.A., para la vigilancia de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas.

Publicado en: «BOE» núm. 198, de 13 de agosto de 2026, páginas 113914 a 113921 (8 págs.)



MINISTERIO DE IGUALDAD · Instituto de las Mujeres · MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL · ITSS Inspección de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIO ENTRE EL INSTITUTO DE LAS MUJERES, O.A., Y EL ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LA VIGILANCIA DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE IGUALDAD · Instituto de las Mujeres · 900 19 10 10

Bienvenidos Benvinguts Ongi etorri Benvidos Welcome Bienvenue

Buscar · Atención telefónic

Noticias · Trabaja en el Instituto de las Mujeres · Áreas temáticas · Estadísticas · Igualdad en la empresa · Becas María Telo · Escuela virtual de Igualdad · Observatorios · Movimiento Asociativo · Centro de documentación · Consejo de Participación de las Mujeres · Sede Electrónica

Noticias y novedades

Noticias y novedades

Ambas entidades firman hoy un convenio

El Instituto de las Mujeres y la Inspección de Trabajo refuerzan la vigilancia frente a la discriminación de las mujeres en las empresas

- Entre los objetivos está la canalización de las denuncias de discriminación laboral

Madrid, 22 de julio de 2026 – Cristina Hernández, directora del Instituto de las Mujeres, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad, y Cristina Fernández, directora de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, han firmado hoy un convenio destinado a reforzar la vigilancia de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5942 *Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, para el impulso y desarrollo de actuaciones en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de género.*

ACTUACION 5.4 FORMACION Y SENSIBILIZACION PERSONAL ITSS

SENSIBILIZACION

+

FORMACION

→

MAYOR MOTIVACION E IMPLICACION ACTUANTES





ACTUACION 5.5 DISCRIMINACION MULTIPLE



Mujeres



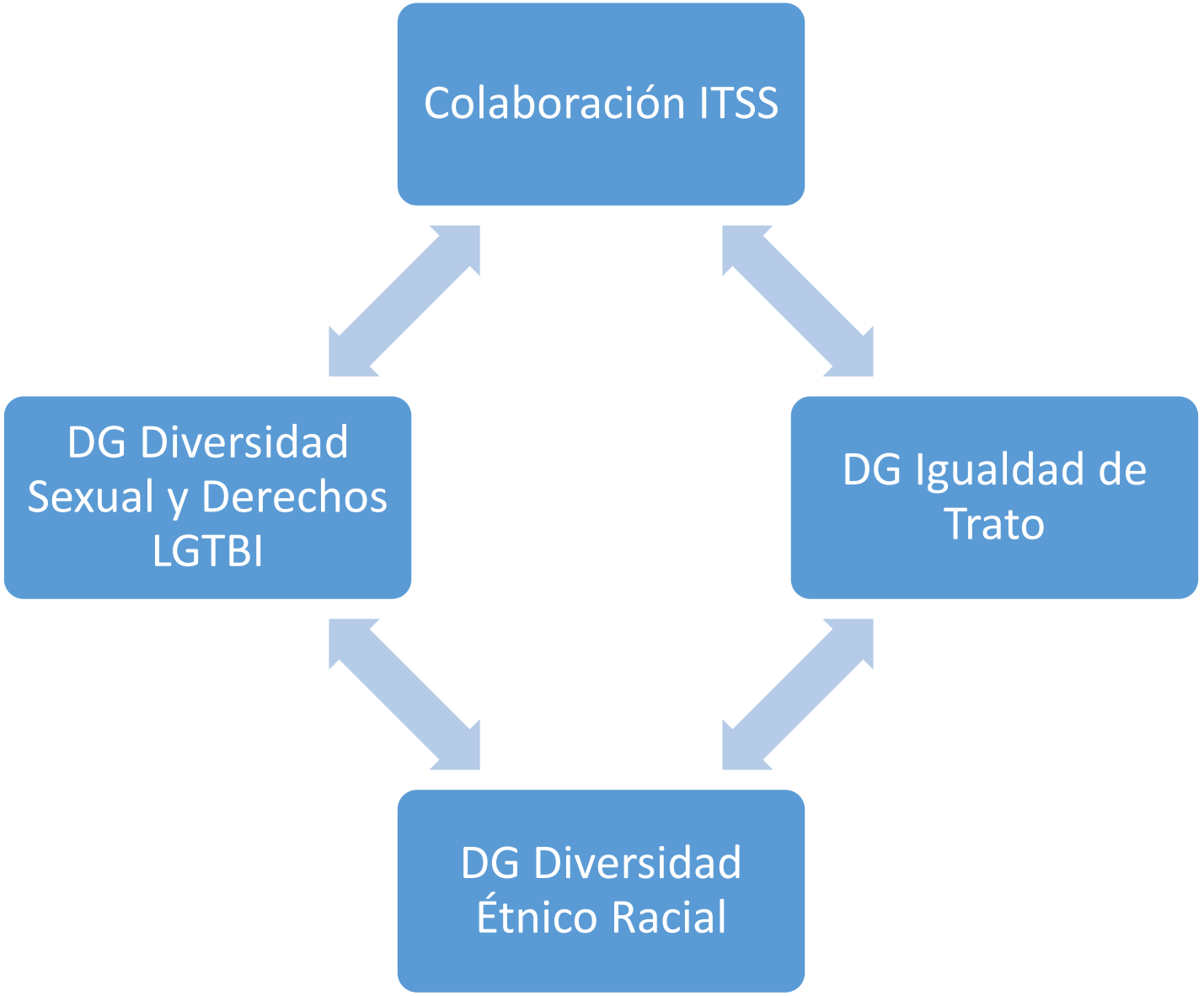
Inmigrantes

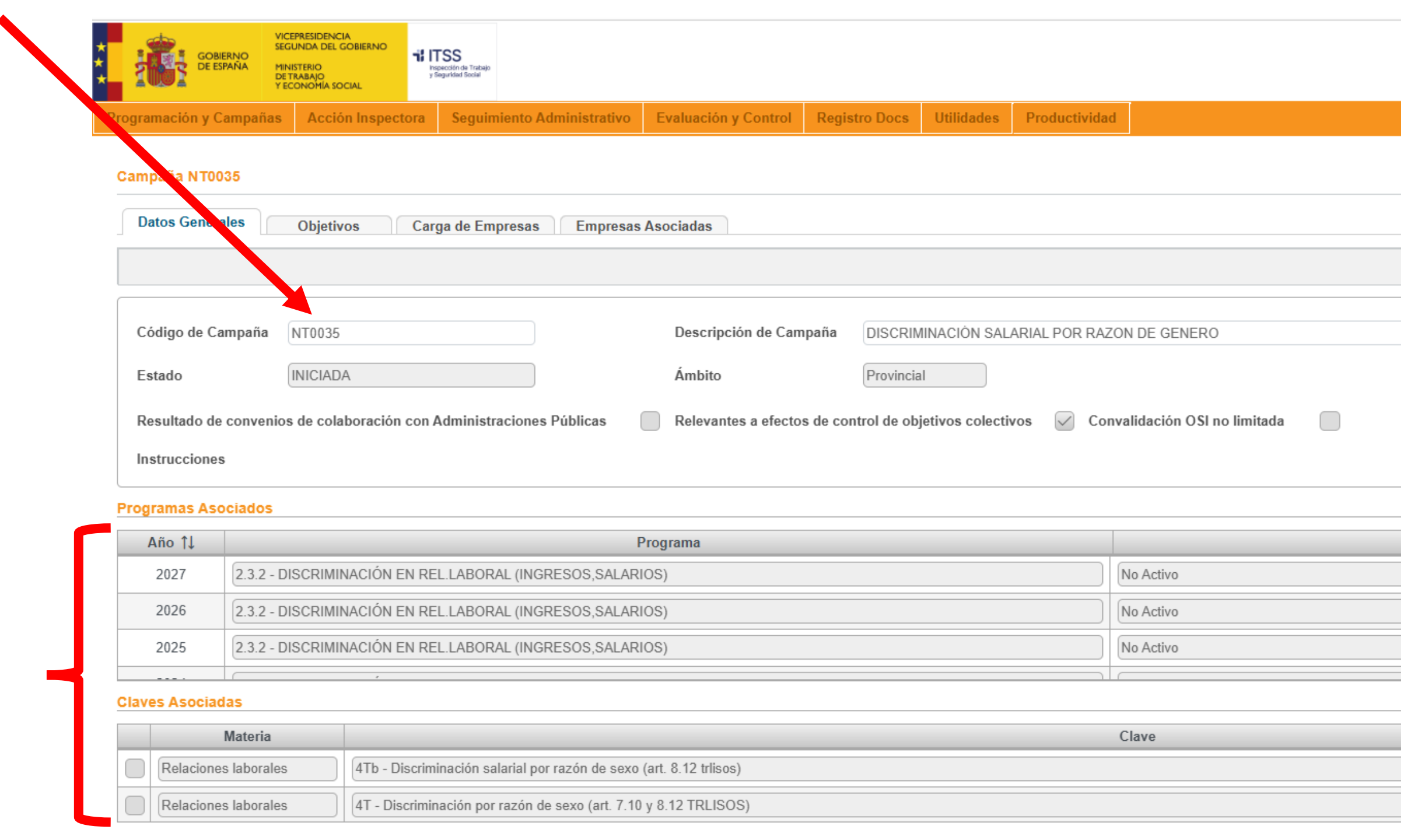


Discapacidad

ACTUACION 6.1 LUCHA CONTRA TODOS LOS MOTIVOS DE DISCRIMINACION

MINISTERIO DE IGUALDAD




GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
ITSS
Inspección de Trabajo y Seguridad Social
Programación y Campañas
Acción Inspectora
Seguimiento Administrativo
Evaluación y Control
Registro Docs
Utilidades
Productividad
Campaña NT0035
Datos Generales
Objetivos
Carga de Empresas
Empresas Asociadas
Código de Campaña
NT0035
Descripción de Campaña
DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZON DE GENERO
Estado
INICIADA
Ámbito
Provincial
Resultado de convenios de colaboración con Administraciones Públicas
Relevantes a efectos de control de objetivos colectivos
Convalidación OSI no limitada
Instrucciones
Programas Asociados
Año
Programa
2027
2.3.2 - DISCRIMINACIÓN EN REL.LABORAL (INGRESOS,SALARIOS)
No Activo
2026
2.3.2 - DISCRIMINACIÓN EN REL.LABORAL (INGRESOS,SALARIOS)
No Activo
2025
2.3.2 - DISCRIMINACIÓN EN REL.LABORAL (INGRESOS,SALARIOS)
No Activo
Claves Asociadas
Materia
Clave
Relaciones laborales
4Tb - Discriminación salarial por razón de sexo (art. 8.12 trlisos)
Relaciones laborales
4T - Discriminación por razón de sexo (art. 7.10 y 8.12 TRLISOS)

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
ITSS Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Programación y Campañas | Acción Inspectora | Seguimiento Administrativo | Evaluación y Control | Registro Docs | Utilidades

Objetivos Campania NT0035

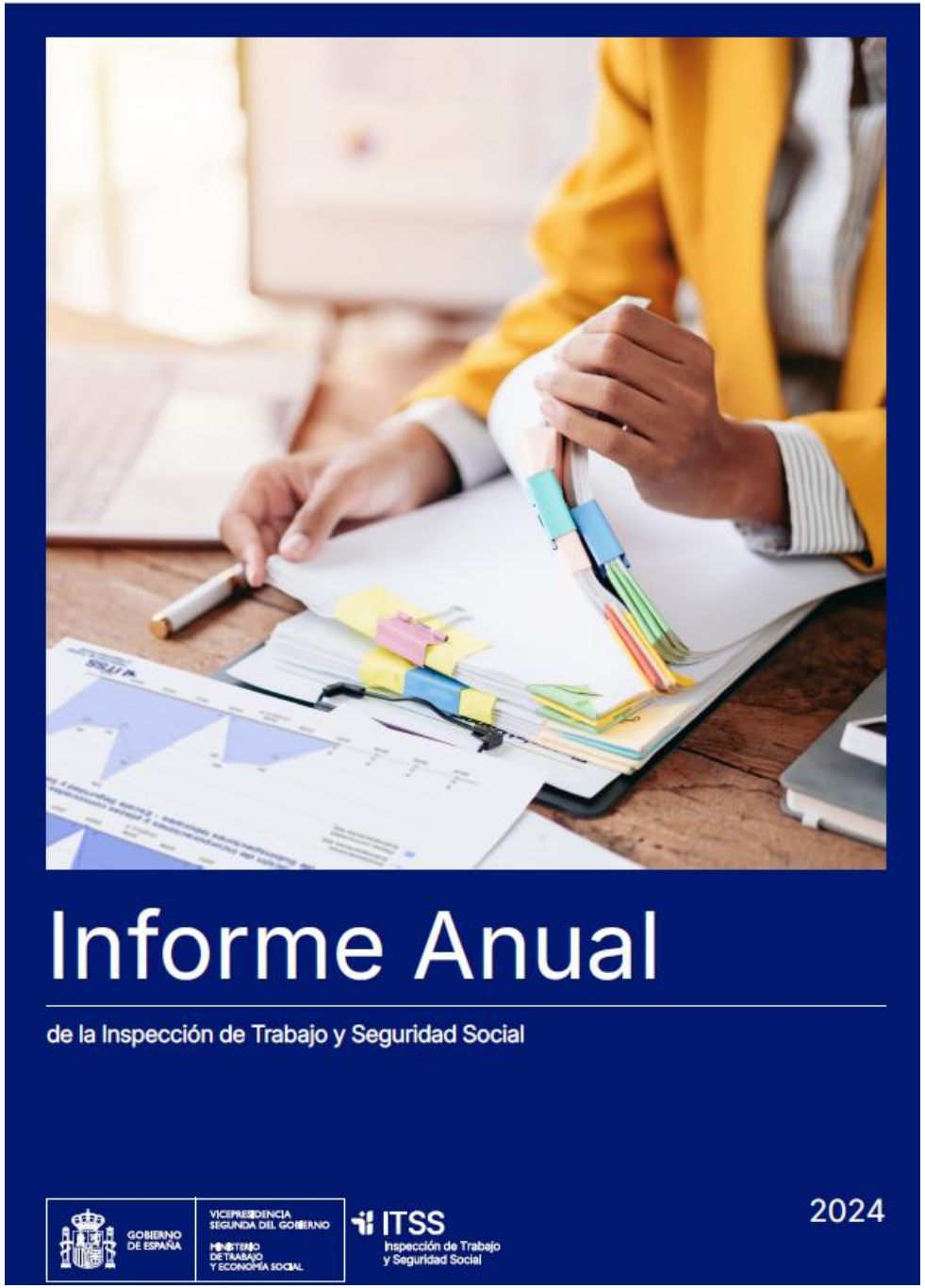
Datos Generales | **Objetivos** | Carga de Empresas | Empresas Asociadas

Año 2026

Provincia	Objetivos 2.3.2 DISCRIMINACIÓN EN REL.LABORAL (INGRESOS,SALARIOS)	Mínimo 2.3.2 DISCRIMINACIÓN EN REL.LABORAL (INGRESOS,SALARIOS)
Las Palmas	29	0

Total Objetivos Programa 1: 1.118





En primer lugar, la **igualdad y no discriminación por razón de sexo** constituye un área de actuación permanente de la ITSS, formando parte de la programación anual.

La citada actividad se centra en los siguientes programas:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
2. Discriminación en la relación laboral.
3. Discriminación Salarial.
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
5. Acoso sexual y por razón de sexo.
6. Discriminación en la negociación colectiva.
7. Discriminación en el acceso al empleo.
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la actividad que se lleva a cabo con un carácter rogado (denuncias, petición de informes de otras administraciones o de los Juzgados), de las campañas que, eventualmente puedan planificarse con carácter temporal sobre áreas o materias concretas o aspectos concretos de la legislación en la materia, así como de las funciones que se asumen por las comunidades autónomas que hayan recibido traspasos en materia de función pública inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4.6 - Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el área de igualdad y no discriminación por razón de género. Año 2024.

Concepto	Actuaciones	Requerimientos	Infracciones	Trabajadores afectados por infracciones	Importe sanciones
Discriminación por razón de sexo	754	85	30	228	303.416 €
Discriminación salarial por razón de sexo	1.162	120	16	740	197.760 €
Acoso sexual	627	76	20	30	279.019 €
Protocolo de acoso sexual	700	261	72	5.299	109.803 €
Planes de igualdad y otras obligaciones de Ley de Igualdad	3.943	1.259	553	100.521	1.180.149 €
Acoso discriminatorio por razón de sexo	126	10	0	0	0 €
Derechos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral	1.223	128	29	266	49.891 €
Discriminación en la negociación colectiva	487	2	0	0	0 €
Protección a la maternidad en materia de seguridad y salud laboral (*)	1.376	515	30	20	541.984 €
Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo	1.178	200	22	58	106.512 €
Total	**11.576**	**2.656**	**772**	**107.162**	**2.768.534 €**

4.6 - Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el área de igualdad y no discriminación por razón de género. Año 2024.

Concepto	Actuaciones	Requerimientos	Infracciones	Trabajadores afectados por infracciones	Importe sanciones
Discriminación por razón de sexo	754	85	30	228	303.416 €
Discriminación salarial por razón de sexo	1.162	120	16	740	197.760 €
Acoso sexual	627	76	20	30	279.019 €
Protocolo de acoso sexual	700	261	72	5.299	109.803 €
Planes de igualdad y otras obligaciones de Ley de Igualdad	3.943	1.259	553	100.521	1.180.149 €
Acoso discriminatorio por razón de sexo	126	10	0	0	0 €
Derechos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral	1.223	128	29	266	49.891 €
Discriminación en la negociación colectiva	487	2	0	0	0 €
Protección a la maternidad en materia de seguridad y salud laboral (*)	1.376	515	30	20	541.984 €
Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo	1.178	200	22	58	106.512 €
Total	11.576	2.656	772	107.162	2.768.534 €

16 AAII + 1.162 actuaciones → 2024

33 AAII + 906 actuaciones → 2023

23 AAII 2017 | 16 AAII 2017 | 28 AAII 2018 | 53 AAII 2019 | 38 AAII 2020 | 56 AAII 2021 | 67 AAII 2022 | 33 AAII 2023 | 16 AAII 2024

FAVORITOS

Resumen de Prensa

Ver todos (1)

MIS APLICACIONES EXTERNAS

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z @ 1 2 3

A

- ACEU

B

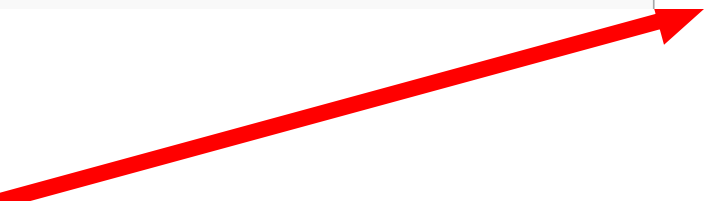
- Biblioteca de Análisis de Datos

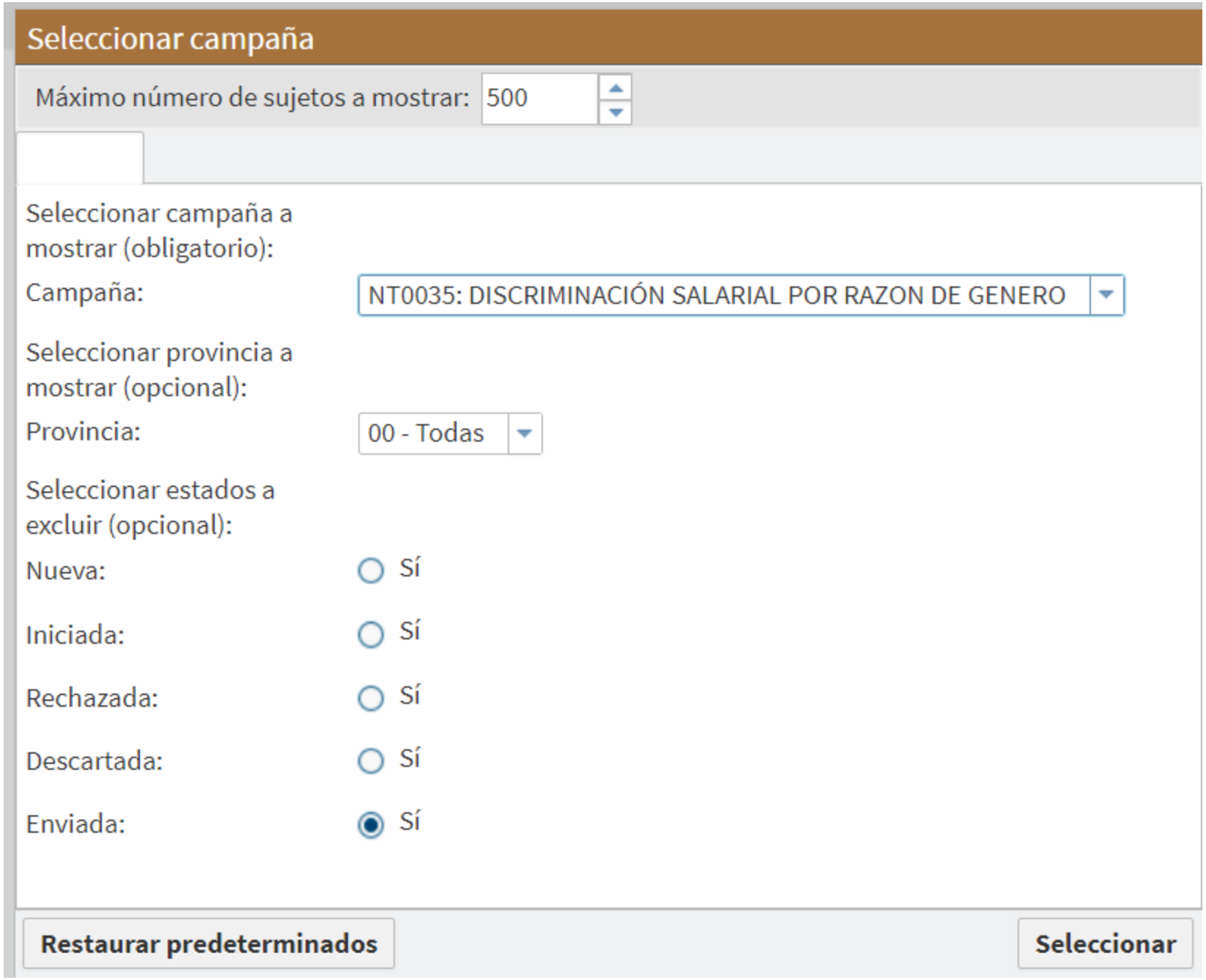
C

- Consultas Bases de Cotización de Nómina

D

- Despool Web Cambio de grupo por defecto
- Despool Web Configuración de columnas
- Despool Web Consulta de listados
- Despool Web Consulta histórico de listados
- Despool Web Delegación de Permisos
- Despool Web Gestión de preformatos
- Detección de Fraude SNA




Seleccionar campaña
Máximo número de sujetos a mostrar: 500
Seleccionar campaña a mostrar (obligatorio):
Campaña:
NT0035: DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZON DE GENERO
Seleccionar provincia a mostrar (opcional):
Provincia:
00 - Todas
Seleccionar estados a excluir (opcional):
Nueva:
Sí
Iniciada:
Sí
Rechazada:
Sí
Descartada:
Sí
Enviada:
Sí
Restaurar predeterminados
Seleccionar

INSTRUCCIONES DG ITSS

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SUBSECRETARÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

54/0002111/11

Registro Salida

Fecha: 03/06/2011
Hora: 09:17:46

SUBSECRETARIA

DIRECCION GENERAL DE L
INSPECCION DE TRABAJO
SEGURIDAD SOCIAL

INSTRUCCIÓN NÚM. 3/2011 SOBRE ACTUACIONES DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LA VIGILANCIA EN LAS EMPRESAS DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

TODAS LAS MATERIAS

Una vez finalizado el *"Plan de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008/2010, para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres"*, se hace necesario establecer nuevos criterios que permitan orientar cual debe ser en el futuro la actuación inspectora en este área, partiendo de las enseñanzas obtenidas de la ejecución de los planes y campañas desarrolladas durante esos tres años.

TERCERA

La actividad inspectora en general se centrará en los programas ya fijados para el anterior Plan de Actuaciones 2008-2010 sobre:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad
2. Discriminación en la relación laboral
3. Discriminación Salarial
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género
5. Acoso sexual y por razón de sexo
6. Discriminación en la negociación colectiva
7. Discriminación en el acceso al empleo
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACION

RAB/crs

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SUBSECRETARÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

54/0001816/09

Registro Salida
Fecha: 13/05/2009
Hora: 13:43:32

SUBSECRETARIA

DIRECCION GENERAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ESPECIFICO DISCRIMINACION SALARIAL

CRITERIO OPERATIVO 73/2009 SOBRE CAMPAÑA RELATIVA A DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZON DE GÉNERO, A REALIZAR DENTRO DEL PLAN DE ACTUACIONES DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LA VIGILANCIA EN LAS EMPRESAS DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Dentro del Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por la Autoridad Central de dicha Inspección para el período 2008-2010, se incluyó el acuerdo de realizar durante el año 2009 un total de 3.000 inspecciones a empresas, para vigilar el cumplimiento en las mismas de la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a impedir la discriminación por razón de género, a garantizar los derechos de mujeres y hombres a conciliar la vida laboral y familiar, y a garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia, obligaciones y derechos que básicamente se encuentran contenidos en:

INSTRUCCIÓN 3/2011 DG ITSS



INSTRUCCIÓN 3/2011 DG ITSS

VISITA

- **PROTOCOLO**
  No obligatorios pero se recomienda su uso utilización
- **PARTICIPACIÓN RLT**
  (se dará cuenta)
- Asignación OOSS a Inspectores especializados (asistentes a cursos de formación)
- Actuación preferente: se iniciarán en el plazo máximo de 7 días desde registro de entrada (denuncias)

ORIGEN ITSS

Denuncias

20.5 y 6 LO ITSS

5. No se tramitarán las denuncias …/… Tampoco se dará curso a aquellas cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni las que manifiestamente carezcan de fundamento.

6. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en el supuesto de asuntos coincidentes con cuestiones que con carácter previo o incidental esté conociendo un órgano jurisdiccional y que pudieran dar lugar a la exigencia de pago de cuotas de la Seguridad Social, se iniciará actuación inspectora, en todos los supuestos a que se refiere el apartado

INSTRUCCIÓN 3/2011 DG ITSS

CONCURRENCIA ACTUACIONES INSPECTORAS CON PROCEDIMIENTOS JUDICIALES



DENUNCIAS: se tramitarán aunque coincidan con asuntos de los que se conozca están conociendo Juzgado de lo Social



ACTA DE INFRACCIÓN: se suspenderá el procedimiento administrativo sancionador hasta que recaiga sentencia

INSTRUCCIÓN 3/2011 DG ITSS

COMPLEMENTOS SALARIALES DE CARÁCTER VOLUNTARIO

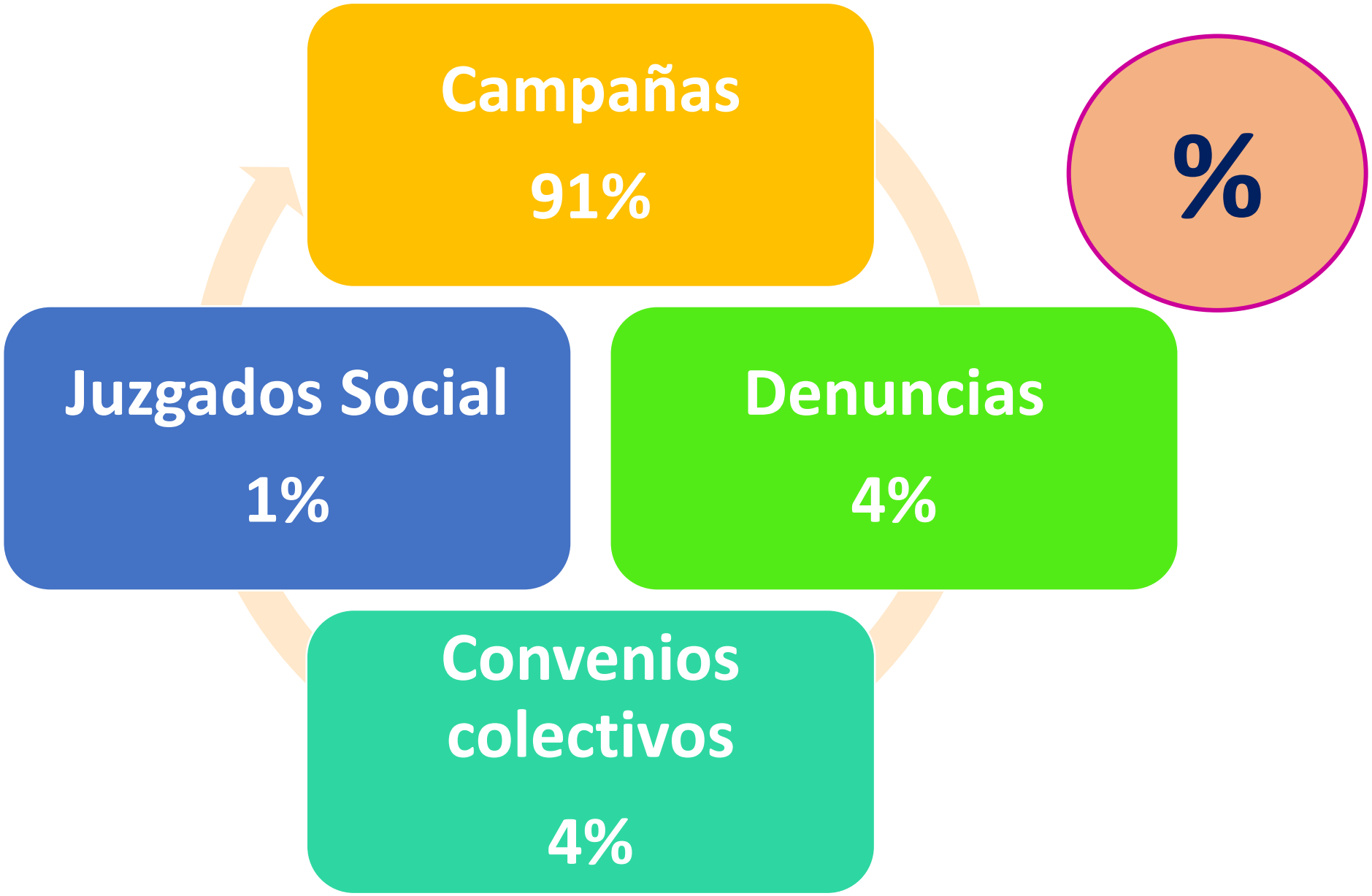
DIETAS

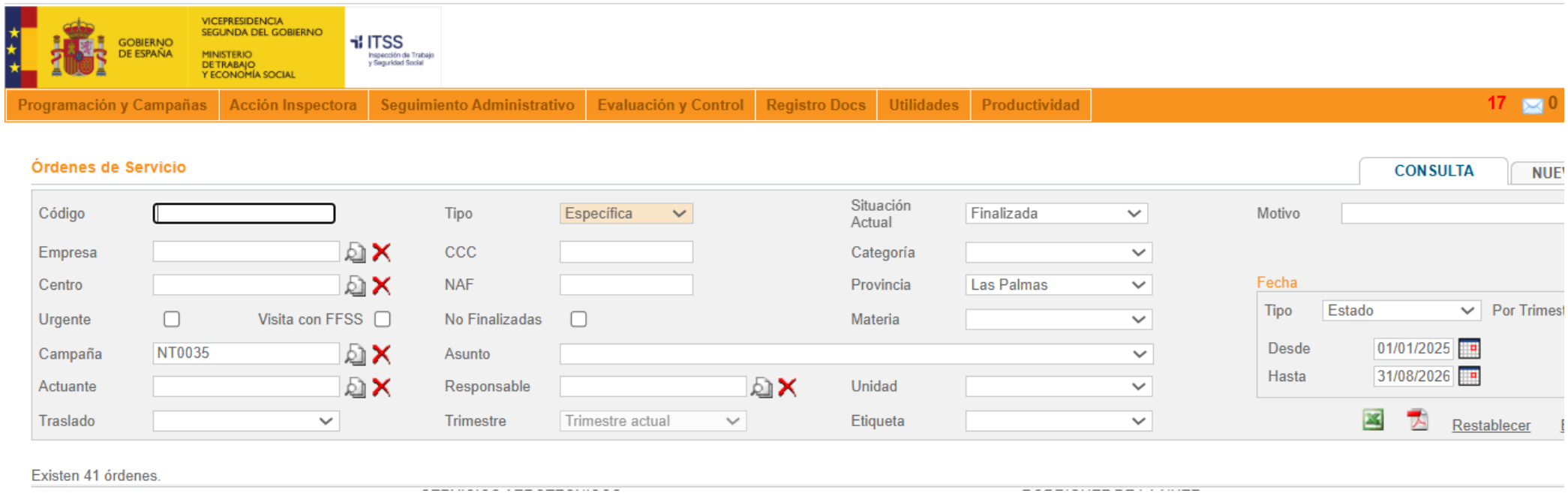
COMPENSACIONES POR GASTOS

REMUNERACIONES DISCRIMINATORIAS POR NO ABONARSE A MUJERES SIN JUSTIFICACIÓN

ORIGEN ACTUACIONES INSPECTORAS

ORIGEN ITSS


Campañas
91%
Denuncias
4%
Convenios colectivos
4%
Juzgados Social
1%
%

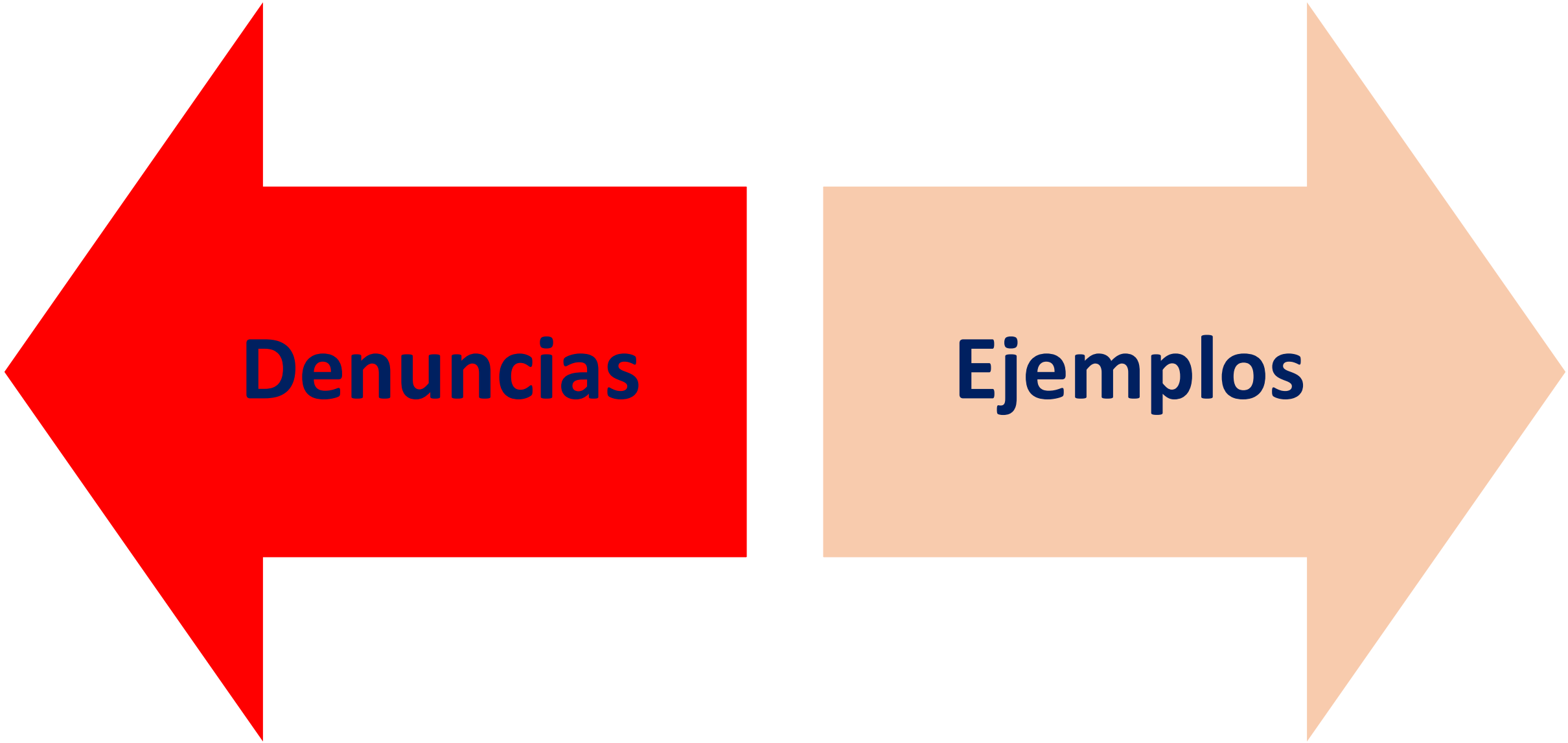


LAS PALMAS
2025 y 2026

41 OOSS
FINALIZADAS

ORIGEN
HLF 97%

ORIGEN ITSS



LA ACTUACIÓN INSPECTORA

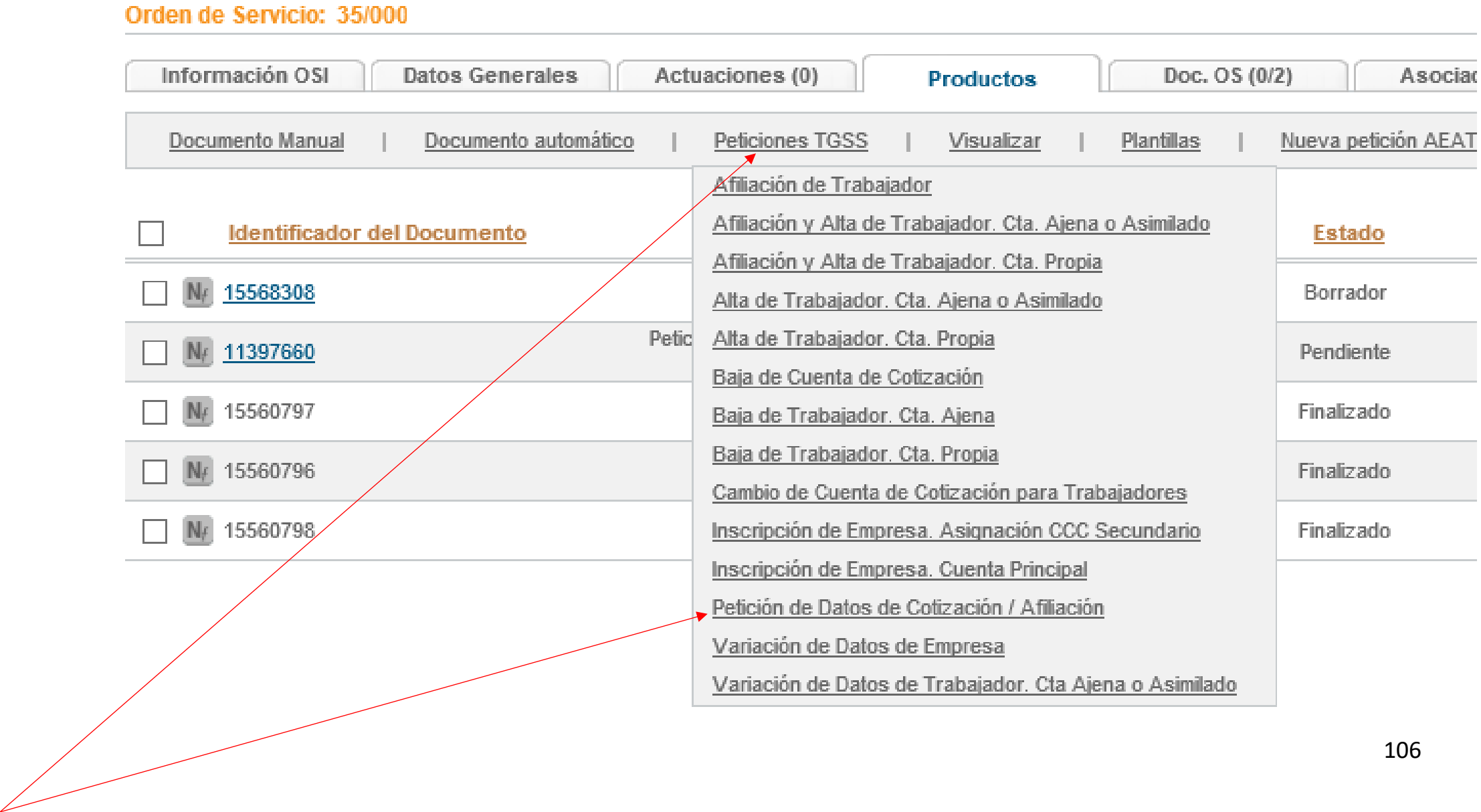
LA ACTUACIÓN INSPECTORA

Preparación

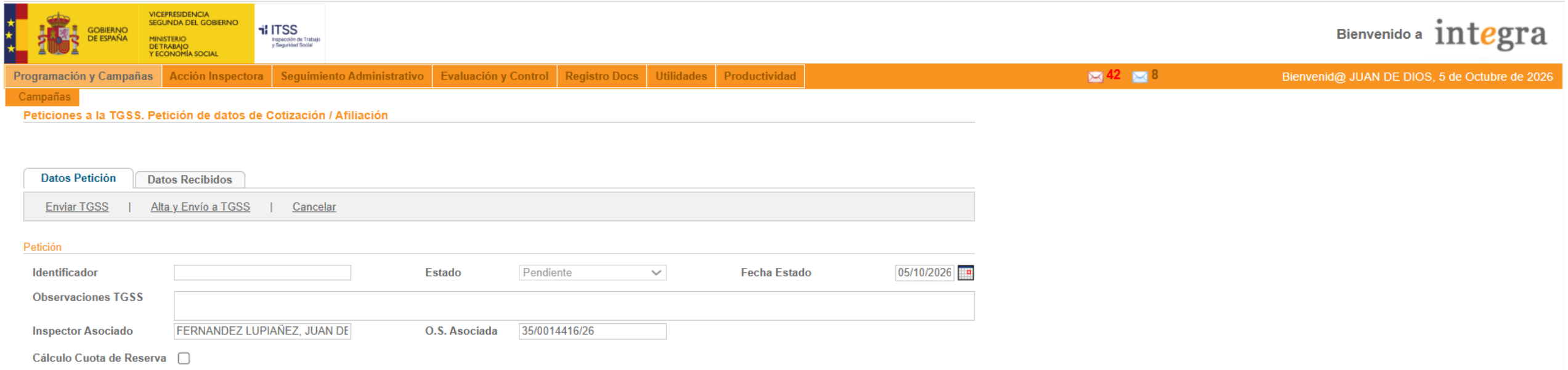
Modalidad

Medidas derivadas

ACC61 DATOS GENERALES EMPRESA INTEGRA



DATOS GENERALES EMPRESA INTEGRA



Excel → Nombres → Importe BBCC

PLANIFICACIÓN / PREPARACIÓN ACTUACION INSPECTORA



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

@BA€€O

ANALÍTICA DE BASES DE COTIZACIÓN, COMPENSACIONES, DEDUCCIONES Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Concluida carga Modelo Datos COTIZACIONES

CUADROS DE MANDO

INFORMES PREDEFINIDOS

ÁREA DE USUARIO



Jornadas Reales por CCC y periodo
Propietario: Administrator
Modificado:
5/03/24 18:52:48



WA118: Consultas de Altas y Bajas Sucesivas de Trabajadores en la Misma Empresa
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10



WA120: Consulta de Empresas Acogidas al Sistema Red
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10



WA126: Trabajadores Minusválidos
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10



WA149: Empresas por Sectores de Actividad y Nacionalidad de los Trabajadores
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10



WA163: Anulaciones Improcedentes de Altas Consolidadas a Través del Sistema Red
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10



WA170: Autónomos en Alta a Partir de Una Fecha
Propietario: Administrator
Modificado:
10/06/21 15:42:59



WA117: Consulta de Empresas por Actividad y Plantilla
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10



WA119: Consulta de Empresas por Códigos de Contrato
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10



WA122: Consulta de Empresas con Contratos a Tiempo Parcial
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10



WA148: CCC con Trabajadores Temporales han Prestado Servicios durante al menos 24 Meses desde 15-06-2006
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10



WA150: Empresas por Tramos de Trabajadores y Sectores de Actividad
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10



WA165: Informe sobre sustitución de Contratos a Jornada Completa por Contratos a Tiempo Parcial
Propietario: Administrator
Modificado:
23/03/22 16:31:53

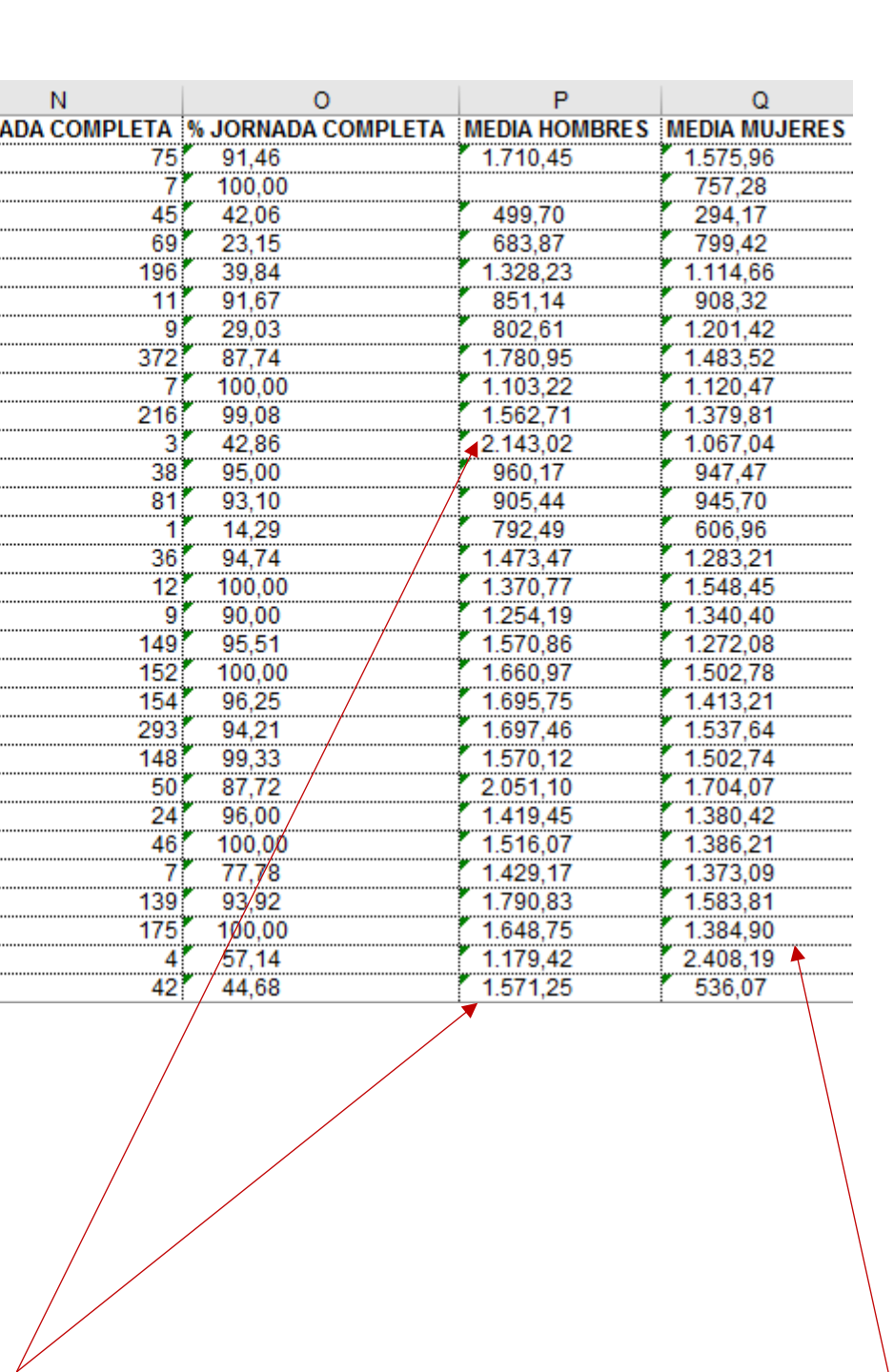


WA171: Trabajadores de Alta en un CCC o para un Empresario en un Periodo Determinado
Propietario: Administrator
Modificado:
8/06/21 15:14:10

Q+

WV575

H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
CNAE93	CNAE09	TRABAJADORES	HOMBRES	MUJERES	TPO PARCIAL	JORNADA COMPLETA	% JORNADA COMPLETA	MEDIA HOMBRES	MEDIA MUJERES
51692	4669	82	53	29	7	75	91,46	1.710,45	1.575,96
52485	4776	7		7		7	100,00		757,28
52420	4771	107	19	82	62	45	42,06	499,70	294,17
52410	4751	298	27	239	229	69	23,15	683,87	799,42
52420	4771	492	80	395	296	196	39,84	1.328,23	1.114,66
51110	4611	12	10	2	1	11	91,67	851,14	908,32
55231	5520	31	21	10	22	9	29,03	802,61	1.201,42
55231	5520	424	195	216	52	372	87,74	1.780,95	1.483,52
52488	4719	7	5	2		7	100,00	1.103,22	1.120,47
55101	5510	218	111	84	2	216	99,08	1.562,71	1.379,81
52310	4773	7	3	4	4	3	42,86	2.143,02	1.067,04
52240	4724	40	11	25	2	38	95,00	960,17	947,47
52483	4764	87	14	72	6	81	93,10	905,44	945,70
52462	4752	7	2	4	6	1	14,29	792,49	606,96
55300	5610	38	27	10	2	36	94,74	1.473,47	1.283,21
55400	5630	12	8	2		12	100,00	1.370,77	1.548,45
52420	4771	10	3	7	1	9	90,00	1.254,19	1.340,40
55231	5520	156	79	68	7	149	95,51	1.570,86	1.272,08
55231	5520	152	76	74		152	100,00	1.660,97	1.502,78
55101	5510	160	81	73	6	154	96,25	1.695,75	1.413,21
55231	5520	311	151	143	18	293	94,21	1.697,46	1.537,64
55101	5510	149	60	85	1	148	99,33	1.570,12	1.502,74
51310	4631	57	41	15	7	50	87,72	2.051,10	1.704,07
50500	4730	25	11	13	1	24	96,00	1.419,45	1.380,42
51250	4621	46	30	16		46	100,00	1.516,07	1.386,21
55231	5520	9	4	5	2	7	77,78	1.429,17	1.373,09
55101	5510	148	69	71	9	139	93,92	1.790,83	1.583,81
50101	4511	175	143	30		175	100,00	1.648,75	1.384,90
55231	5520	7	2	5	3	4	57,14	1.179,42	2.408,19
55510	5629	94	7	84	52	42	44,68	1.571,25	536,07



PLANIFICACIÓN / PREPARACIÓN ACTUACION INSPECTORA




inspectorenfurecido
BUSCANDO EL CONVENIO APLICABLE
POR FIN

CONVENIOS COLECTIVOS

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL · SeguridadSocial

Sugerencias y quejas | Consultas | FAQ | Castellano

Inicio | Conócenos | Trabajadores | Pensionistas | Empresarios

Inicio / Información útil / Sistema RED / Noticias RED / Boletines de noticias del año 2007 / 2007/09 de 18 de diciembre de 2007 / Anotación de Convenios Colectivos

Anotación de Convenios Colectivos

A partir del 12 de diciembre de 2007, se va a proceder a identificar en el Fichero General de Afiliación los Convenios Colectivos que regulan las relaciones laborales entre los empresarios y sus trabajadores por cuenta ajena.

La cumplimentación del Código de Convenio, que debe realizarse antes del próximo 31 de marzo de 2008 según ha comunicado la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, es fundamental para conocer la cobertura en cuanto a número de empresas y número de trabajadores regulados por cada convenio colectivo.
Con carácter general, esta identificación únicamente deberá realizarse a nivel de empresa. No obstante, cuando a una empresa le resulte de aplicación más de un Convenio Colectivo la identificación de dichos Convenios podrá realizarse a nivel de empresa pero, también, a nivel de trabajador, de forma que pueda identificarse el Convenio Colectivo aplicable a cada trabajador individualmente considerado.

Los códigos de los Convenios Colectivos vigentes pueden ser consultados a través del Sistema RED utilizando el procedimiento descrito en este documento. No obstante, si la empresa no conoce el código del Convenio Colectivo de aplicación, en la dirección http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/index.htm, encontrará próximamente una aplicación de búsqueda del código, así como enlaces a la Autoridad Laboral que, en cada caso, podrá dar respuesta a las consultas que se puedan plantear sobre el Convenio Colectivo aplicable a cada empresa concreta, dado que la Tesorería General de la Seguridad Social no podrá resolver dichas consultas.

Cuando los Convenios Colectivos cambien de contenido material pero no se modifique el código identificativo de dicho Convenio, no será necesario comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social dicha modificación del Convenio.

Para la identificación del Convenio Colectivo se han realizado las siguientes modificaciones:

1. Nueva transacción *ACR41 – Anotación de Convenio Colectivo (Empresa)*

   A través de esta transacción, **que únicamente estará operativa a través de la modalidad de afiliación Online**, se permitirá la anotación, modificación y eliminación del Convenio Colectivo de una empresa.

   Al seleccionar esta opción en el menú principal de afiliación Online, aparecerá la siguiente pantalla:



MENÚ REGCON

VOLVER AL INICIO

Consulta de Trámites

TRÁMITES

Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
35002681011998	FCC MEDIO AMBIENTE SAU (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LIMPIEZA MECANIZADA)	CONVENIO COLECTIVO (TEXTO NUEVO)	Palmas (Las)	19/08/2026	01/01/2025	31/12/2027	
35002681011998	FCC MEDIO AMBIENTE SAU (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LIMPIEZA MECANIZADA)	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Palmas (Las)	14/08/2026	01/01/2025	31/12/2027	
35002681011998	FCC MEDIO AMBIENTE SAU (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LIMPIEZA MECANIZADA)	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Palmas (Las)	14/08/2026	01/01/2025	31/12/2027	
35105204012026	TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR INTERURBANO PERMANENTE DE USO GENERAL DE VIAJERO[..]	CONVENIO COLECTIVO	Palmas (Las)	24/07/2026	01/01/2026	31/12/2033	
35104561012019	DISA LANZAROTE S.L.	CONVENIO COLECTIVO (TEXTO NUEVO)	Palmas (Las)	24/07/2026	01/01/2025	31/12/2028	
35002832011999	OASIS GRAN CASINO SA	CONVENIO COLECTIVO (TEXTO NUEVO)	Palmas (Las)	20/07/2026	01/01/2026	31/12/2030	
35105212012026	UTE COMPLEJO AMBIENTAL JUAN GRANDE CESPA-AYAGAURES (ECOPARQUE GRAN CANARIA [..]	CONVENIO COLECTIVO	Palmas (Las)	20/07/2026	01/01/2025	31/12/2028	
35104561012019	DISA LANZAROTE S.L.	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Palmas (Las)	14/07/2026	01/01/2025	31/12/2028	
35104561012019	DISA LANZAROTE S.L.	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Palmas (Las)	14/07/2026	01/01/2025	31/12/2028	
35104561012019	DISA LANZAROTE S.L.	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Palmas (Las)	14/07/2026	01/01/2025	31/12/2028	
35002832011999	OASIS GRAN CASINO SA	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Palmas (Las)	13/07/2026	01/01/2026	31/12/2030	

Negociación Colectiva

Mapa Negociación Colectiva

*Búsqueda de los convenios colectivos aplicables en la provincia de **Las Palmas***
*para la actividad económica seleccionada: **Hoteles y alojamientos similares***

Los CNAE de los convenios colectivos que están en color naranja han sido definidos por los servicios técnicos de la CCNCC.

Convenios colectivos de Sector aplicables

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	ESTADO	ÁMBITO	VER CONVENIO
99010365011900	HOSTELERÍA	NO DENUNCIADO	Estatal	
35000975011981	HOSTELERIA	NO DENUNCIADO	Palmas (Las)	

Resultados 1 - 2 de 2.

Primera Página | Página Anterior | 1 | Página Siguiente | Última Página

*La información facilitada tiene **carácter meramente orientativo***

Coincide con el código TGSS

REGISTRO PLANES DE IGUALDAD REGCON

Universidad de Lass Palmas de Gran Canaria - 35101072112022

TRAMITADO

PLAN DE IGUALDAD

DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 1 | DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 2 | HOJA ESTADÍSTICA PLAN IGUALDAD | **EXPEDIENTES**

EXPEDIENTE 35/11/0149/2022- TRAMITADO

PLAN DE IGUALDAD ACORDADO- TRAMITADO

Emitida la Resolución COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN con fecha de firma 19/12/2022

Para acceder al Texto del Plan de Igualdad pulse en el siguiente enlace:



CONVENIOS COLECTIVOS

En el mes siguiente al de la publicación de este Convenio, se creará la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND), integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones las mujeres siempre tengan igual retribución.
3. Velar para que las mujeres trabajadoras en el sector, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

TÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 43. *Concepto.*

El salario de las personas trabajadoras comprendidas dentro del campo de aplicación de este convenio colectivo, estará compuesto por los siguientes conceptos retributivos: Salario base y, en su caso, antigüedad y plus de categoría funcional.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio quedan establecidas en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo, como anexo I.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Se abonará en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con las personas trabajadoras.

Artículo 44. *Plus de categorías temporales funcionales.*

Las personas trabajadoras que desempeñen categorías temporales funcionales, percibirán, con independencia de las otras retribuciones que les correspondan y en tanto desempeñen efectivamente la categoría, las siguientes cantidades, a partir de la entrada en vigor del presente convenio:

Director/a: (264,57 euros).
Subdirector/a: (249,88 euros).
Jefe/a de Estudios: (235,58 euros).

Artículo 45. *Plus de transporte o distancia.*

Únicamente en aquellos centros que, con causa en el artículo 67 del VIII convenio Colectivo de la Enseñanza Privada, vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 46. *Pagas extraordinarias.*

Las personas trabajadoras percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, antigüedad y plus de categoría funcional.

Dichas pagas extraordinarias se harán efectivas durante los meses de junio y diciembre.

Artículo 47. *Complemento de antigüedad.*

Por cada trienio vencido, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

El importe de cada trienio, se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 48. *Movilidad funcional del grupo.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al subgrupo o grupo profesional.

Artículo 49. *Movilidad funcional externa al grupo profesional.*

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento.

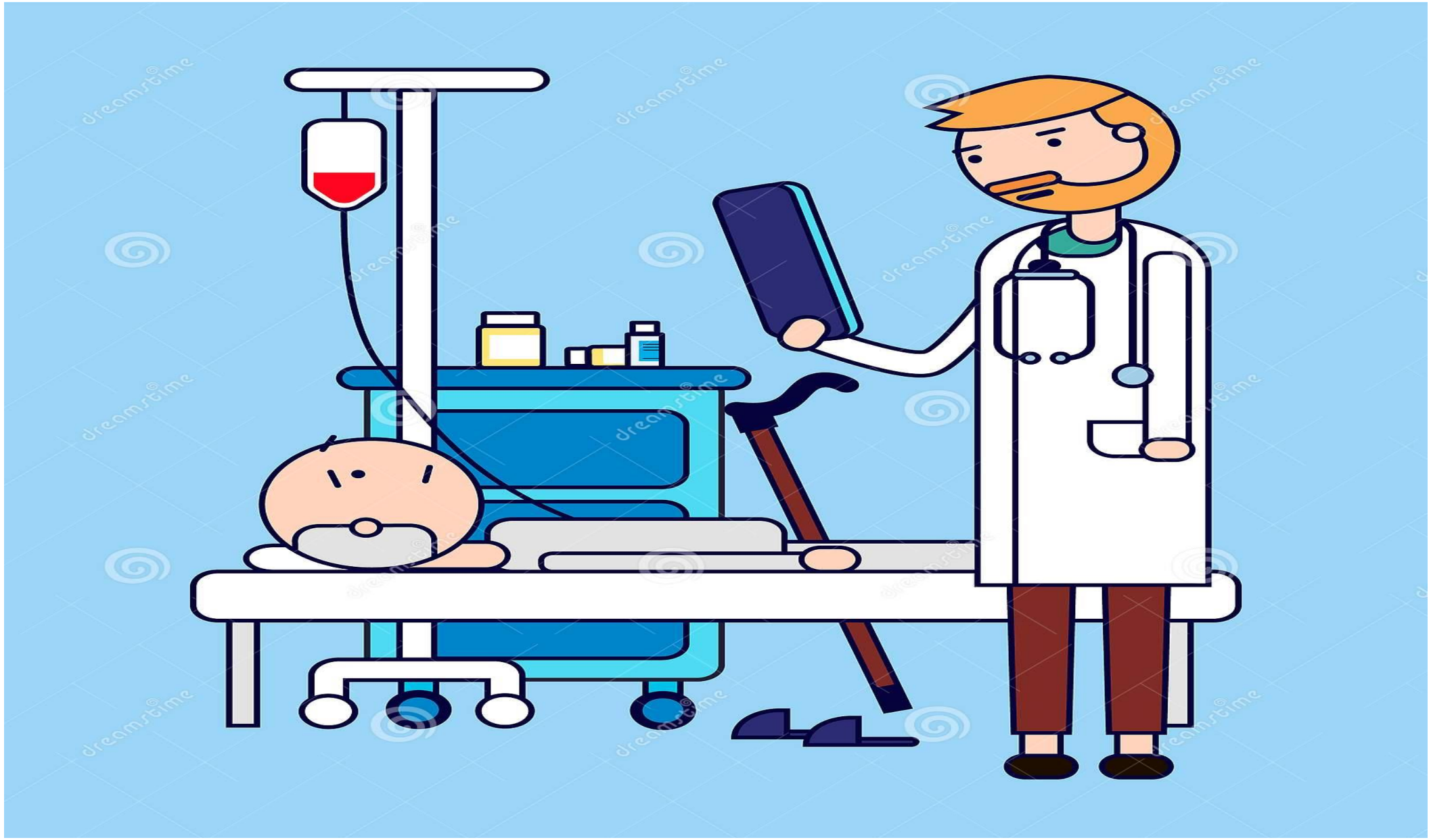
Artículo 50. *Anticipos.*

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin

PLANIFICACIÓN / PREPARACIÓN ACTUACION INSPECTORA



PLANES DE IGUALDAD DIAGNOSTICO PREVIO





Instituto de las MUJERES

Igualdad en la Empresa

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

PLANES DE IGUALDAD DIAGNOSTICO PREVIO



HOJA ESTADISTICA PLANES DE IGUALDAD

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 272 Miércoles 14 de octubre de 2020 Sec. I. Pág. 87476

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

12214 *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				
Sexo	**Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo**			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....

.

.....

.

HOJA ESTADISTICA PLANES DE IGUALDAD

3. *Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas*

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

a) El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

b) Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
Indefinido		
Temporal		
Tiempo Parcial		
Jornada Completa		
Prácticas		
Otros		

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SALARIO Y SEXO

SALARIO	MUJERES	HOMBRES
Directiva/o		
Mando Intermedi		
Perfil Técnico		
Perfil Administrativo		

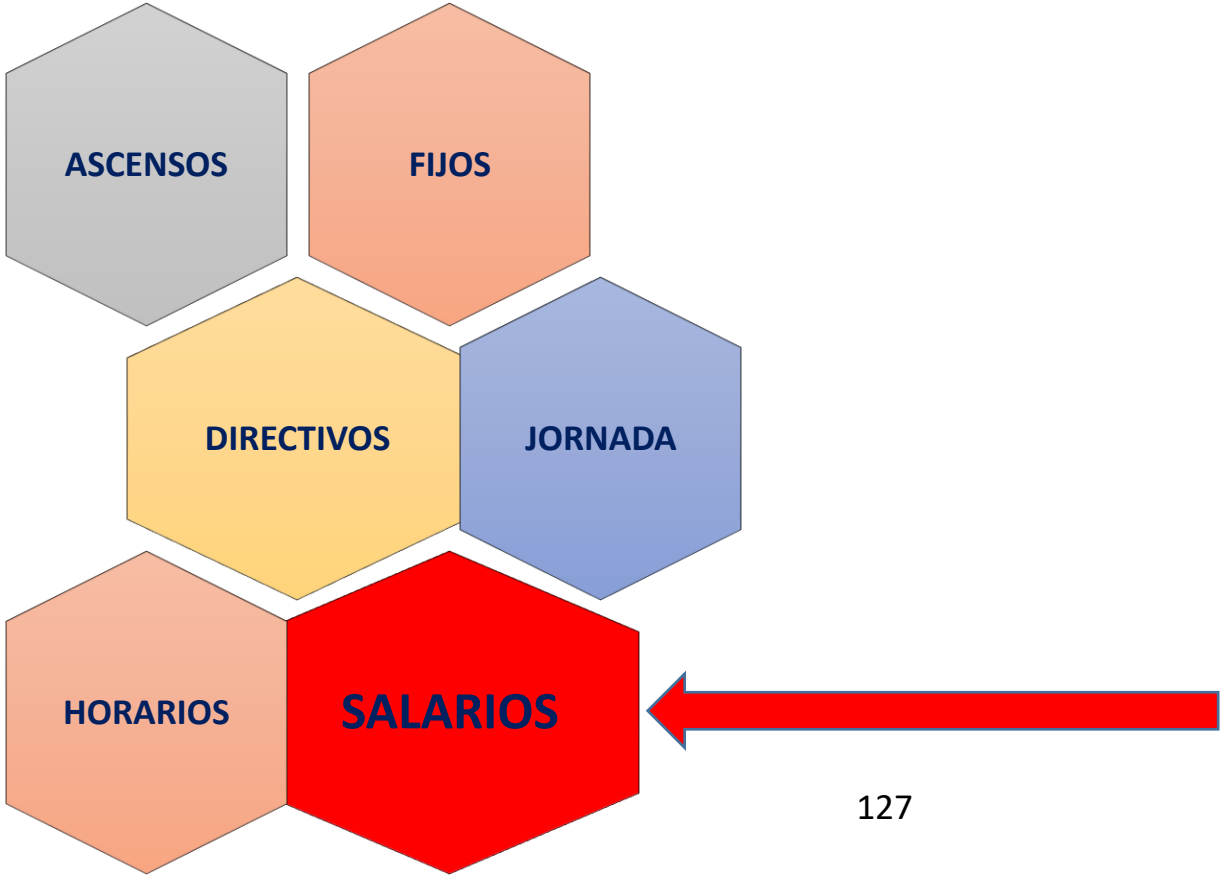
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL, EDAD Y SEXO

EDAD	MUJERES	HOMBRES
DIRECTIVA/O		
Menores de 25		
De 26 a 40		
De 41 a 55		
De 56 a 65		
MANDO INTERMEDIO		
Menores de 25		
De 26 a 40		
De 41 a 55		
De 56 a 65		
PERFIL TÉCNICO		
Menores de 25		
De 26 a 40		
De 41 a 55		
De 56 a 65		
PERFIL ADMINISTRATIVO		
Menores de 25		

PLANES DE IGUALDAD DIAGNOSTICO PREVIO

PORCENTAJES

%



LOS DATOS Y ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO

PERMITEN

- ✓ **Mostrar indicios de prueba de la existencia de discriminaciones indirectas.**
- ✓ **Los indicios de la existencia de discriminaciones indirectas justifican la inversión de la carga de la prueba.**

Sentencias con referencia a datos estadísticos

- **TJCE, Sentencia C 167/97, de 9 de febrero de 1999** (Sentencia Seymour Smith). La existencia de estadísticas significativas basta para demostrar una repercusión desproporcionada y para que la carga de probar una justificación recaiga sobre el autor de la medida presuntamente discriminatoria.
- **TC Sentencia 253/2004, de 22 de diciembre de 2004.** Estima que la estadística es un medio revelador de la existencia de discriminación indirecta.

Tener en cuenta

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Art. 151. 8: *"Los hechos constatados por los inspectores de Trabajo y Seguridad Social o por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos legales pertinentes,* ***tendrán presunción de certeza****, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados…".*

PLANES DE IGUALDAD

2. Objetivo de la auditoría retributiva

De conformidad con el Real Decreto 902/2020 las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.
El propósito de la auditoría retributiva es comprobar que el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en lo que respecta a la retribución percibida, así como permitir identificar y definir las oportunidades de mejora para afrontar las debilidades del sistema retributivo en el marco de la igualdad de género.

3. Valoración de puestos de trabajo.

Tabla 8. Registro retributivo según la valoración de puestos de trabajo (Importe normalizados mediana).

ESCALA	TOTAL PERSONAS CON RETRIBUCIONES			Salario (Normalizado mediana)			C. Salarial (Normalizado mediana)			Extrasalarial (Normalizado mediana)			TOTAL MEDIANA		
	MUJERES	VARONES	% MUJERES	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA %	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA %	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA %	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA %
ESCALA 01	0	1	0,00%	0	14.167	100,00%	0	10.174	100,00%	0	4.373	100,00%	0	28.714	100,00%
ESCALA 02	0	3	0,00%	0	17.314	100,00%	0	5.488	100,00%	0	0	0,00%	0	22.802	100,00%
ESCALA 03	1	2	33,00%	19.223	18.267	-5,23%	6.276	9.846	36,26%	0	0	0,00%	25.499	28.113	9,30%
ESCALA 04	1	0	100,00%	19.055	0	0,00%	6.580	0	0,00%	0	0	0,00%	25.635	0	0,00%
ESCALA 05	0	2	0,00%	0	16.989	100,00%	0	4.995	100,00%	0	0	0,00%	0	21.984	100,00%
ESCALA 06	2	0	100,00%	18.268	0	0,00%	7.206	0	0,00%	0	0	0,00%	25.474	0	0,00%
ESCALA 07	1	1	50,00%	16.664	16.187	-2,95%	3.601	2.046	-75,98%	0	0	0,00%	20.265	18.233	-11,14%
ESCALA 08	0	2	0,00%	0	15.847	100,00%	0	1.249	100,00%	0	0	0,00%	0	17.096	100,00%
ESCALA 09	0	1	0,00%	0	16.664	100,00%	0	4.680	100,00%	0	0	0,00%	0	21.343	100,00%
ESCALA 10	1	1	50,00%	18.122	18.121	0,00%	3.655	4.227	13,53%	0	0	0,00%	21.777	22.348	2,56%
ESCALA 11	8	9	47,00%	16.664	18.120	8,04%	474	542	12,55%	0	0	0,00%	17.138	18.662	8,17%
ESCALA 13	0	11	0,00%	0	14.991	100,00%	0	474	100,00%	0	0	0,00%	0	15.465	100,00%
ESCALA 14	1	0	100,00%	15.847,37	0,00	0,00%	3.617,36	0,00	0,00%	0	0	0,00%	19.464,73	0,00	0,00%
ESCALA 15	2	3	40,00%	16.066,79	14.991,30	-7,17%	527,97	429,11	-23,04%	0	0	0,00%	16.594,75	15.420,44	-7,62%
ESCALA 16	5	2	71,00%	14.991	14.991	0,00%	474	1.016	53,30%	0	0	0,00%	15.465	16.006	3,38%
ESCALA 17	0	3	0,00%	0	15.762	100,00%	0	542	100,00%	0	0	0,00%	0	16.305	100,00%
ESCALA 18	38	3	93,00%	15.157	15.158	0,01%	582	622	6,45%	0	0	0,00%	15.740	15.781	0,26%
ESCALA 20	14	12	54,00%	13.784	13.784	0,00%	474	467	-1,65%	0	0	0,00%	14.259	14.236	-0,16%
ESCALA 21	8	13	38,00%	14.464	15.762	8,23%	474	542	12,50%	0	0	0,00%	15.001	16.304	7,99%

Ficha de Medida Nº21	
Área de actuación	**RETRIBUCIONES**
Medida	Realizar un análisis periódico de los conceptos retributivos y complementos salariales.
Objetivos que persigue	Asegurar el principio de igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Realizar un análisis periódico de los conceptos retributivos y complementos salariales, para garantizas criterios objetivos. Realizar la valoración de los puestos de trabajo de forma periódica como base para la política retributiva.
Personas destinatarias	Todo el personal de la empresa.
Cronograma de implantación/ Plazo de ejecución	La medida se acometerá con periodicidad mensual.
Responsable/s	Responsable RRHH Comisión de seguimiento del Plan de igualdad
Recursos asociados	- Humanos
Indicadores de seguimiento	- Número de nuevos complementos, indicándose el número y porcentaje de mujeres y hombres a los que se aplica. - Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres.



EL ORGANIGRAMA NOS SIRVE PARA QUE EL REGISTRO SALARIAL SE HAGA SEGÚN DEPARTAMENTOS DEL ORGANIGRAMA

CRONOGRAMA SEGUIMIENTO INCLUIDO EN PLAN DE IGUALDAD

SE COMPRUEBA NO SE CUMPLE

Retribución

Objetivo específico: Asegurar la inexistencia de discriminación por cualquier causa (género, edad y nacionalidad,etc) en la retribución, mediante el mantenimiento de un sistema retributivo claro y orientado a premiar el logro, así como realizando las correspondientes revisiones de control.

Medida	Indicador	Persona Responsable/Medios de ejecución	Plazo
Mantener los sistemas de gestión de personas asegurando permanentemente que el sistema de compensación instaurado esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo. Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo. Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando	Informe de resultados de valoración analítica puestos de trabajo Resultados de la auditoría salarial Resultados del registro retributivo	Organización y responsable de igualdad Medios propios	APLICACIÓN: 31-12-2025 ;2026; 2027 y 2028. SEGUIMIENTO: 31-12-2025; 2026; 2027 y 2028. EVALUACIÓN:31-12-2026; 31-12-2028.

Responsable de igualdad	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	22	Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.	ene.-24	4 AÑOS DESDE REGISTRO
Responsable de igualdad	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	23	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	ene.-23	4 AÑOS DESDE REGISTRO
Responsable de igualdad y Dirección de RRHH	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	24	Revisar los datos del estudio salarial para el año 2023, 2024 y 2025.	dic.-26	4 AÑOS DESDE REGISTRO
Responsable de igualdad y	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	25	Actualizar anualmente el estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva	dic.-26	4 AÑOS DESDE REGISTRO



PLANIFICACIÓN / PREPARACIÓN ACTUACION INSPECTORA



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Sistema de Liquidación Directa

COMUNICACIÓN de CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ABONADOS –CRA-

Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED

1.8 ¿Cómo se identifican los Conceptos Retributivos Abonados? Elementos constitutivos.

- Serán elementos esenciales los datos de encuadramiento del trabajador en cada periodo de liquidación. Y por ello:
  - Régimen de la Seguridad Social (RRRR)
  - Código Cuenta de Cotización/CCC (PPNNNNNNNCC)
  - NAF del trabajador/trabajadores en alta en el CCC (PPNNNNNNNCC)
  - Periodo de Liquidación, al que afecta la transmisión de los conceptos retributivos (MMAAAA)
- **Concepto** CRA: Del 0001 al 0061, conforme la TABLA 84, en el anexo1 de este documento.
- **Indicador de Base:** Carácter del importe retributivo de **INCLUIDO (I) o EXCLUIDO (E)** de la base de cotización. Existen CRA' s que tienen exclusivamente el carácter de INCLUIDOS, otros tienen el carácter exclusivamente de EXCLUIDOS y algunos tienen ambos caracteres (I-E), según el desglose que consta en la TABLA 84.

  En el caso de los conceptos retributivos que tienen la consideración simultánea de Incluidos y Excluidos –por ejemplo, los conceptos retributivos 0043 a 0048 (Gastos de manutención)-, el importe

6 ANEXO 1: TABLA 84: CLAVES DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ABONADOS

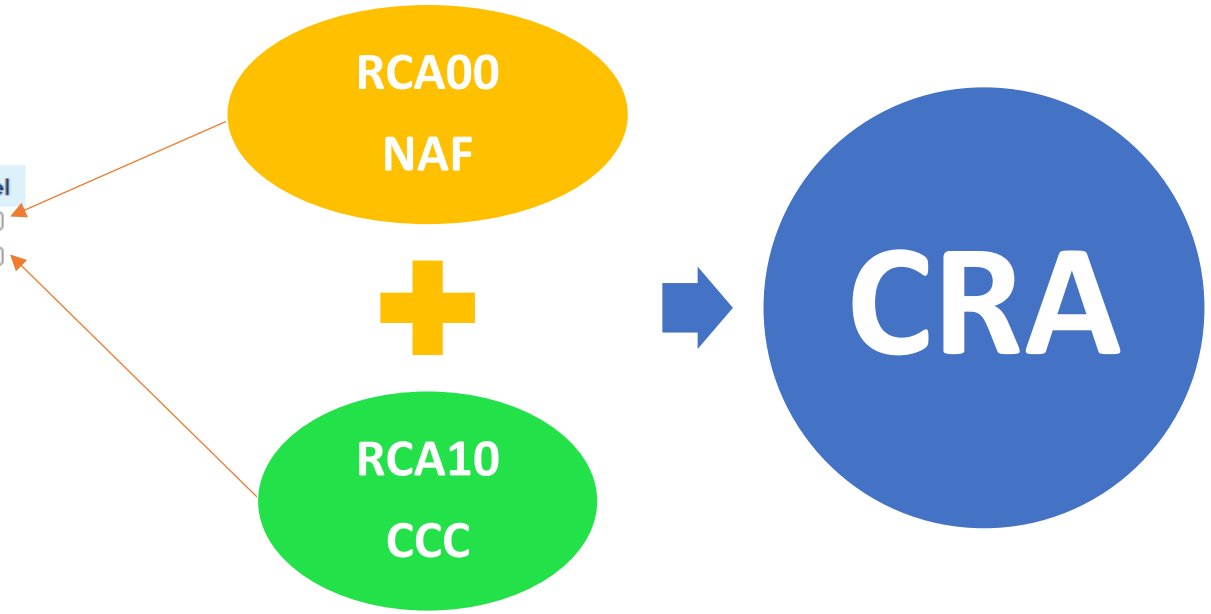
	DENOMINACION CONCEPTO RETRIBUTIVO	Inclusión BBCC	Exclusión BBCC
0001	RETRIBUCION NO INCLUIDA OTROS APARTADOS	SI	NO
0002	HORAS EXTRAORDINARIAS	SI	NO
0003	HORAS EXTRAORDINARIAS FUERZA MAYOR	SI	NO
0004	PRORRATEO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS	SI	NO
0005	OTRAS RETRIB. DE VENCIMIENTO SUP. AL MENSUAL DISTINTAS A LA PAGA EXTRA	SI	NO
0006	VACACIONES RETRIBUIDAS Y NO DISFRUTADAS: COTIZACIÓN TRAS FIN CONTRATO	SI	NO
0007	SALARIOS DE TRAMITACIÓN	SI	NO
0008	RETR.POR ATRASOS NO INCLUIDA OTROS APART	SI	NO
0009	RETRIBUCIÓN POR ATRASOS.CONV.COLECTIVO	SI	NO
0010	RETRIBUCIÓN POR ATRASOS.SENTENCIA JUD.	SI	NO
0011	RETRIBUCIÓN POR ATRASOS.NORMATIVA	SI	NO
0012	RETRIBUCIÓN POR ATRASOS.ACTA CONCILIAC.	SI	NO
0013	R.ESPECIE NO INCLUIDA EN OTROS APARTADOS	SI	NO
0014	R.ESP.VIVIENDA.PROP.PAGAD.C/VALOR.CATAST.	SI	SI
0015	R.ESP.VIVIENDA.PROP.PAGAD.PTE.VALOR.CAT.	SI	SI
0016	R.ESP.VIVIENDA.NO PROPIEDAD PAGADOR	SI	NO
0017	R.ESP.VEHÍCULO.ENTREGA AL TRABAJADOR	SI	NO
0018	R.ESP.VEHÍCULO.USO.PROPIEDAD PAGADOR	SI	NO
0019	R.ESP.VEHÍCULO USO.NO PROPIEDAD PAGADOR	SI	SI
0020	R.ESP.VEHÍCULO USO Y POSTERIOR ENTREGA	SI	SI
0021	R.ESP.PRÉSTAMO.TIPO INTERÉS < LEGAL	SI	NO
0022	R.ESP. MANUTENCIÓN Y SIMILARES	SI	NO
0023	R.ESP. HOSPEDAJE Y SIMILARES	SI	NO
0024	R.ESP. VIAJES Y SIMILARES	SI	NO
0025	R.ESP.GASTOS DE ESTUDIOS Y MANUTENCIÓN	SI	NO

ACCESO A DATOS DEL CRA

TRANSACCIONES E-SIL

CRA


e-SIL
e-SIL. Sistema de Información Laboral
Acceso a Transacción
Transacciones Autorizadas
Transaccion actual XCONEXU
Seleccione código RCA
Código
Denominación
Sel
RCA00 CONSULTA DE CONCEPTOS ABONADOS POR N.A.F
RCA10 CONSULTA DE CONCEPTOS ABONADOS POR C.C.C


RCA00
NAF
RCA10
CCC
CRA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

ITSS
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

DIRECCIÓN DEL ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA COORDINACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

NOTAS CAMPAÑA 2026

NT0035 – DISCRIMINACIÓN SALARIAL

REGLA 050. (V.01.2023)- BRECHA SALARIAL

Para dar cumplimiento a la planificación anual de objetivos correspondiente al año 2026 y en relación con la campaña NT0035 sobre discriminación salarial, la Herramienta de Lucha contra el Fraude ha efectuado una carga de CCC en INTEGRA con el objeto de llevar a cabo actuaciones inspectoras de comprobación de posibles situaciones de discriminación salarial.

HERRAMIENTA LUCHA CONTRA EL FRAUDE

NT0035
CLAVE 4T

2026
Regla 050.(v01.2023)

COMPARA RETRIBUCIONES CRA/BBCC

HOMBRE Y MUJER

→

DIFERENCIA > 6%

→

MISMO GRUPO DE COTIZACIÓN (incluso superior el de la mujer trabajadora si el salario es inferior)

↓

SIMILAR EDAD Y ANTIGÜEDAD

→

CUALQUIER CONTRATO / TIEMPO COMPLETO

→

MESES DE MAYO Y OCTUBRE (2 AÑOS)

Orden de Servicio: 35/0014412/26

CONSULTA | NUEVA ORDEN

Información OSI | Datos Generales | Actuaciones (0) | Productos | Doc. OS (0/11) | Asociación (0) | Anotaciones (0)

Documento Manual | Documento automático | Peticiones TGSS | Visualizar | Plantillas | Nueva petición AEAT | Nueva petición DGT | *Enviar a Port@Firmas* | << Volver

Productos de actuación inspectora

Identificador del Documento	Tipo de Documento	Fecha Finalización	Estado	Descripción	Documento
25971470	Oficio	-	Borrador	-	Visualizar
25969137	Información HLF	03/09/2026	Finalizado	PRODUCTO (VIDA_LABORAL) R050 Discriminación salarial	Visualizar
25969135	Información HLF	03/09/2026	Finalizado	PRODUCTO (DETALLE) R050 Discriminación salarial	Visualizar
25969136	Vínculo HLF	03/09/2026	Finalizado	NOTA R050 Discriminación salarial	Visualizar

NORMATIVA RD 902/2020 ESTRUCTURA

4 TÍTULOS

- Objeto y Ámbito de aplicación
- Principios de transparencia y de obligación de igual retribución
- **Instrumentos de transparencia retributiva**
- Tutela administrativa y judicial

NORMATIVA RD 902/2020 INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

REGISTRO RETRIBUTIVO

AUDITORIA RETRIBUTIVA

TRANSPARENCIA CONVENIOS COLECTIVOS

ARTICULO 28.2 ESTATUTO TRABAJADORES

REGISTRO DE SALARIOS

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***

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa

REGISTRO DE SALARIOS ARTÍCULO 28.2 ET





Es un archivo con información retributiva diferenciada y desagregada

REGISTRO DE SALARIOS ARTÍCULO 28.2 ET



REGISTRO COLECTIVO DATOS AGREGADOS



NO DATOS INDIVIDUALES DE CADA PERSONA TRABAJADORA

REGISTRO DE SALARIOS ARTÍCULO 28.2 ET

La empresa no tiene que inscribir el registro salarial en ningún registro público ni comunicarlo a la Autoridad Laboral

No hay que publicar en el tablón de anuncios

Sí facilitarlo a los RLT (infracción grave LISOS artículo 7.7)

No elaborar el registro de salarios (infracción grave LISOS artículo 7.13)

REGISTRO DE SALARIOS ARTÍCULO 28.3 ET

Empresas con 50 ó mas trabajadores

Si promedio retribuciones por sexo > a los del otro sexo

En un 25% ó más

Aunque la discriminación será incorrecta, aunque sea de 1 € ó de un 1%

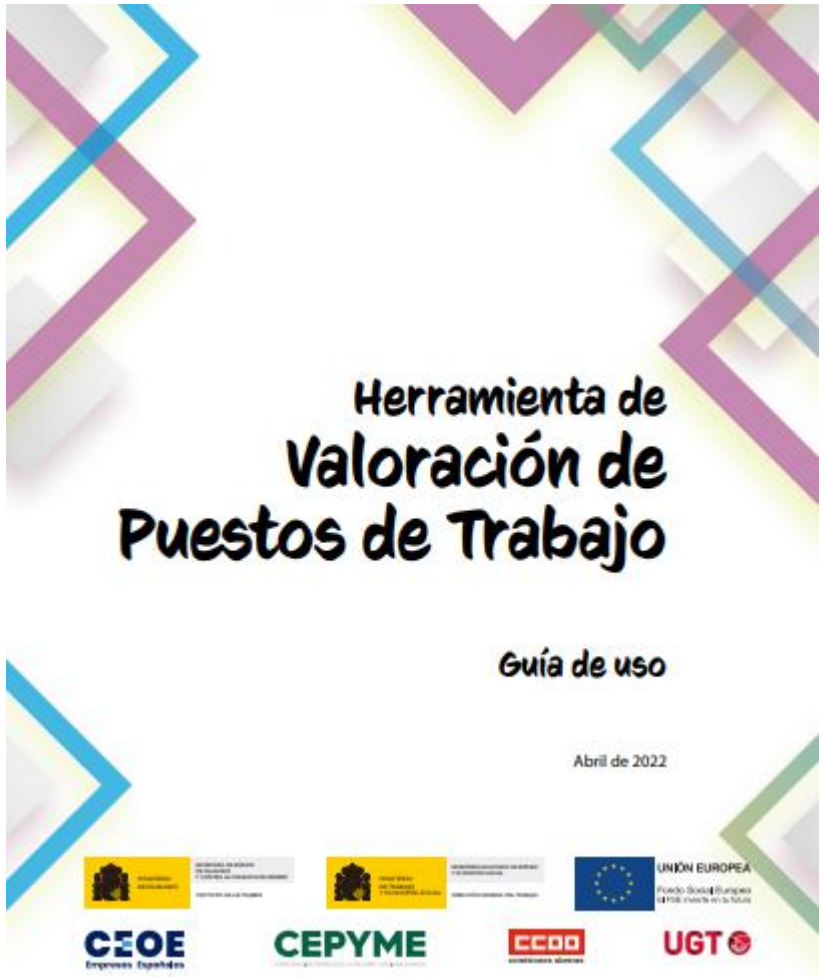
Tomando como base el conjunto de la masa salarial o la media de percepciones satisfechas

Justificación en el registro salarial: de que la diferencia no responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras

+ 25% Promedio del conjunto

50 ó más trabajadores

JUSTIFICACION


Herramienta de
Valoración de
Puestos de Trabajo
Guía de uso
Abril de 2022
UNIÓN EUROPEA
CEOE
CEPYME
CCOO
UGT


Herramienta de
Registro Retributivo
Guía de uso
Noviembre de 2021
UNIÓN EUROPEA
CEOE
CEPYME
CCOO
UGT

MINISTERIO DE IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
INSTITUTO DE LAS MUJERES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

CEOE Empresas Españolas

CEPYME
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

CCOO comisiones obreras

UGT

Herramienta de Registro Retributivo

Noviembre 2021

Razón Social:

NIF:

PERIODO DE REFERENCIA | fecha inicio | | fecha fin | |

CAMPOS | CONCEPTOS RETRIBUTIVOS | DATOS | AGRUPACIONES | CONTRATOS

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Inicio | CAMPOS | CONC.RETR | DATOS | AGRUPACIONES | CONTRATOS | 1.1.a.Efect.Prom | ...

CAMPO	Tipo	Reg. Ret.	Descripción	Formato	Valores permitidos
id	PERSONA	x	Identificador único para cada persona trabajadora.	Número entero	
Sexo	PERSONA	x	Sexo de la persona trabajadora.	Texto	Hombre / Mujer
Fecha Nacimiento	PERSONA		Fecha de nacimiento de la persona trabajadora.	Fecha	dd-mm-aa
Nivel de Estudios	PERSONA		Nivel académico actual de la persona trabajadora.	Texto	
Situación Familiar	PERSONA		Situación familiar conforme a MODELO 145 AEAT.	Número entero	conforme a MODELO 145 AEAT
Hijos/as	PERSONA		Número de hijos/as de la persona trabajadora, conforme a MODELO 145 AEAT.	Número entero	
Fecha de Contratación	CONTRATO	(x)	Fecha de contratación. Se emplea exclusivamente en el caso de contrataciones con fecha posterior al inicio del PERIODO DE REFERENCIA. Si es anterior, puede dejarse en blanco. 1/1/1900 = 0.	Fecha	dd-mm-aa
Fecha fin contrato	CONTRATO	(x)	Fecha de fin del contrato. Se emplea exclusivamente en el caso de contrataciones finalizadas antes del fin del PERIODO DE REFERENCIA. Si es posterior, puede dejarse en blanco. 1/1/1900 = 0.	Fecha	dd-mm-aa
Fecha de Antigüedad	CONTRATO		Fecha que aplica a efectos de cálculo de antigüedad (puede o no coincidir con la fecha de contratación).	Fecha	dd-mm-aa
% de jornada	CONTRATO	x	% de jornada realizada por la persona en el PERIODO DE REFERENCIA, considerando 100% como jornada completa, y sin considerar las reducciones de jornada. Si el % ha variado a lo largo del PERIODO DE REFERENCIA, deberá asegurarse que para el periodo indicado (inicio y fin de contrato que se indique), el % de jornada sea constante, y que los importes de retribución son igualmente consistentes con ese %.	Porcentaje	%
% jornada reducida	CONTRATO	x	Medido en relación a la jornada por contrato. Ejemplo: si una persona con contrato a tiempo completo reduce 1/3 su jornada, el % a indicar será el 66,67%. Si una persona con contrato a tiempo parcial del 50% se reduce la jornada en 1/3, el % a indicar será también del 66,67%. Dejar en blanco si no hay reducción de jornada.	Porcentaje	%
motivo reducción	CONTRATO		Motivo de Reducción de Jornada (dejar en blanco si no hay reducción de jornada).	Texto	ver tabla "Motivo reducción de jornada" en la hoja "VALORES"

Clave de Contrato	CONTRATO		Clave del contrato actual de la persona trabajadora, de acuerdo a los códigos de la Seguridad Social.	Número entero	ver tabla "Clave de Contrato" en la hoja "VALORES"
Area-empresa	PUESTO ACTUAL		Área de la empresa en la que trabaja la persona.	Texto	los de la empresa
Dpto-empresa	PUESTO ACTUAL		Departamento actual de la persona trabajadora.	Texto	los de la empresa
Puesto-empresa	PUESTO ACTUAL	x	Puesto actual de la persona trabajadora. Para una mejor visualización de los datos, se recomienda utilizar una nomenclatura con denominaciones breves.	Texto	los de la empresa
Horario (continuo/ partido)	PUESTO ACTUAL		Indica el tipo de horario que realiza.	Texto	continuo/partido
Trabajo a turnos	PUESTO ACTUAL		Indica si realiza o no trabajo a turnos.	Texto	Sí/No
Escala-empresa	PUESTO ACTUAL		Escala actual de la persona trabajadora, conforme a la escala de mando vigente en la empresa.	Texto	los de la empresa
AGRUPACIÓN	PUESTO ACTUAL	x	La AGRUPACIÓN es, conforme se señala en la Guía de Uso, el ÚNICO CAMPO que se emplea para realizar el Registro Retributivo. Se recomienda una lectura detallada de la Guía de Uso.	Texto	los que establezca la empresa
Convenio/Área	CONTRATO-CONVENIO	x	Convenio de aplicación de cada contrato. No hace falta incluir el nº completo del convenio, basta una nomenclatura suficiente para identificarlo. En convenios con varias Áreas, indicar conjuntamente el Área para cada caso.	Texto	los del convenio y contrato
Categoría profesional	CONTRATO-CONVENIO		Categoría profesional que corresponde a la persona, conforme al Convenio. (Puede ser que el Convenio de referencia no utilice Categorías, sino Grupos, ver abajo).	Texto	los del convenio y contrato
Grupo profesional	CONTRATO-CONVENIO		Grupo profesional que corresponde a la persona, conforme al Convenio.	Texto	los del convenio y contrato
Nivel	CONTRATO-CONVENIO	x	Nivel (retributivo) que corresponde a la persona, conforme al Convenio.	Texto	los del convenio y contrato
Grupo de Cotización Seg.Social.	SEG-SOCIAL		Grupo de cotización de la Seguridad Social.	Número entero	ver aquí
1.a.SalarioBase	RETRIBU-	x	Salario base ANUAL de la persona (para el PERIODO DE REFERENCIA). Se deben	Moneda	

CAMPO	Tipo	Reg. Ret.	Descripción	Formato	Valores permitidos
	CION		añadir las pagas extraordinarias.		
COMP 01	RETRIBU-CION	x	Complemento 01. A determinar por la organización. Importe para el PERIODO DE REFERENCIA.	Moneda	
COMP 02	RETRIBU-CION	x	Complemento 02. A determinar por la organización. Importe para el PERIODO DE REFERENCIA.	Moneda	
COMP 03	RETRIBU-CION	x	Complemento 03. A determinar por la organización. Importe para el PERIODO DE REFERENCIA.	Moneda	
COMP 04	RETRIBU-CION	x	Complemento 04. A determinar por la organización. Importe para el PERIODO DE REFERENCIA.	Moneda	
COMP 05	RETRIBU-CION	x	Complemento 05. A determinar por la organización. Importe para el PERIODO DE REFERENCIA.	Moneda	
COMP 06	RETRIBU-CION	x	Complemento 06. A determinar por la organización. Importe para el PERIODO DE REFERENCIA.	Moneda	
COMP 07	RETRIBU-CION	x	Complemento 07. A determinar por la organización. Importe para el PERIODO DE REFERENCIA.	Moneda	
COMP 08	RETRIBU-CION	x	Complemento 08. A determinar por la organización. Importe para el PERIODO DE REFERENCIA.	Moneda	
COMP 09	RETRIBU-CION	x	Complemento 09. A determinar por la organización. Importe para el PERIODO DE REFERENCIA.	Moneda	
COMP 10	RETRIBU-CION	x	Complemento 10. A determinar por la organización. Importe para el PERIODO DE REFERENCIA.	Moneda	
1.Fijo personal	CAMPO CALCULADO		Salario Base ajustado al 100% de jornada (normalizado) + Sumatorio de Complementos del Tipo 1.b.Fijo personal, ajustados al 100% de jornada (normalizados), anualizados al periodo de referencia.	Moneda	
1.a.Fijo personal	CAMPO CALCULADO		Salario Base ajustado al 100% de jornada (normalizado), anualizados al periodo de referencia.	Moneda	
1.b.Fijo personal	CAMPO CALCULADO		Sumatorio de Complementos del Tipo 1.b.Fijo personal, ajustados al 100% de jornada (normalizados), anualizados al periodo de referencia.	Moneda	
2.Fijo de puesto	CAMPO CALCULADO		Sumatorio de Complementos del Tipo 2.Fijo de puesto, ajustados al 100% de jornada (normalizados), anualizados al periodo de referencia.	Moneda	
3.Variable de puesto	CAMPO CALCULADO		Sumatorio de Complementos del Tipo 3.Variable de puesto, ajustados al 100% de jornada (normalizados), anualizados al periodo de referencia.	Moneda	
4.Bonus	CAMPO CALCULADO		Sumatorio de Complementos del Tipo 4.Bonus, ajustados al 100% de jornada (normalizados), anualizados al periodo de referencia.	Moneda	
TOT. Compl	CAMPO CALCULADO		Sumatorio de todos los complementos salariales, ajustados al 100% de jornada (normalizados), anualizados al periodo de referencia.	Moneda	
TOTAL Salario	CAMPO CALCULADO		Sumatorio total de salario (normalizado), anualizados al periodo de referencia.	Moneda	
5.Extrasalarial	CAMPO CALCULADO		Sumatorio de Complementos del Tipo 5.Extrasalarial, ajustados al 100% de jornada (normalizados), anualizados al periodo de referencia.	Moneda	
TOTAL Retrib	CAMPO CALCULADO		TOTAL SALARIO + 5.Extrasalarial.	Moneda	

DIAS TRABAJ. EN EL AÑO	CAMPO CALCULADO	Número de días trabajados en el año.	Número entero	1-365
REPET.	CAMPO CALCULADO	Chequeo de si hay una misma persona en 2 o más filas. Solo en caso afirmativo, muestra el id.	Número entero	
Edad	CAMPO CALCULADO	Calculado en función del campo "Fecha de Nacimiento".	Número	
Antigüedad	CAMPO CALCULADO	Calculado en función del campo "Fecha de Contratación".	Número	
Jornada	CAMPO CALCULADO	En función de la clave de contrato.	Texto	ver tabla "Clave de Contrato" en la hoja "VALORES"
Contrato	CAMPO CALCULADO	En función de la clave de contrato.	Texto	ver tabla "Clave de Contrato" en la hoja "VALORES"
Intervalo Edad	CAMPO CALCULADO	En función de la Fecha de Nacimiento.	Texto	ver tabla "Rangos de Edad" en la hoja "VALORES"
Intervalo Antigüedad	CAMPO CALCULADO	En función de la Fecha de Antigüedad.	Texto	ver tabla "Rangos de Antigüedad" en la hoja "VALORES"

NORMATIVA RD 902/2020 REGISTRO RETRIBUTIVO

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

ÁMBITO SUBJETIVO

ÁMBITO OBJETIVO

PERIODO TEMPORAL

ACCESO

FORMATO

ELABORACIÓN



ÁMBITO SUBJETIVO

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Cada empresa



No por centro de trabajo

(puede haber centros de trabajo en distintas empresas, con distintos RLT)



ÁMBITO SUBJETIVO

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Toda la plantilla



Incluidos personal directivo y altos cargos con contrato laboral ordinario

(¿exclusión relación especial personal alta dirección: RD 1382/1985,1 agosto?)



ÁMBITO SUBJETIVO

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Personal alta dirección RD 1382/1985,1 agosto:

Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan ***poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa****, y relativos a los objetivos generales de la misma,* ***con autonomía y plena responsabilidad*** *sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad*

Legislación consolidada

Ayuda

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Publicado en: «BOE» núm. 192, de 12/08/1985.
Entrada en vigor: 01/01/1986
Departamento: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Art. 3. Fuentes y criterios reguladores.

Uno. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes, con sujeción a las normas de este Real Decreto y a las demás que sean de aplicación.

Dos. Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar específicamente en el contrato.

Tres. En lo no regulado por este Real Decreto o por pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales.

NORMATIVA RD 902/2020 REGISTRO RETRIBUTIVO

CONTENIDO

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Desglosados por sexo

Mediana + **Media aritmética**

- Salarios
- Complementos salariales
- Percepciones extrasalariales

→ Naturaleza de la retribución
Especificar diferenciadamente cada percepción

Separadamente por

- Grupos profesionales
- Categorías profesionales
- Nivel, puesto o sistema de clasificación aplicable

→ Clasificación profesional
Especificar diferenciadamente puestos de trabajo

PERIODO TEMPORAL

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Año natural

CADA AÑO

ha de actualizarse



Todos los años

Sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro



NORMATIVA RD 902/2020 REGISTRO RETRIBUTIVO

PERIODO TEMPORAL

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

En 2025

Retribuciones 2024

En 2026

Retribuciones 2025

PERIODO TEMPORAL

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Curso escolar

Es factible considerar fechas diferentes

Abonos retroactivos (ejemplo: bonus)

Computar hasta 31 enero

COMPARACIÓN DATOS RETRIBUTIVOS

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

PERIODOS EN ALTA DURANTE EL AÑO

Quienes no hayan estado contratados todo el año, sus retribuciones deben aumentarse proporcionalmente hasta el año

JORNADA

Los trabajos a tiempo parcial han de normalizarse para ajustar las retribuciones al escenario de tiempo completo

COMPARACIÓN DATOS RETRIBUTIVOS

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

4.3.3 Carácter normalizable de los conceptos retributivos

Por "**normalizar**" nos referimos a **transformar las cantidades de manera que resulten comparables, atendiendo al criterio de porcentaje de jornada**. Por ejemplo, si una persona cobra 1.500 € por una jornada del 100%, cobraría lo mismo que una persona que, trabajando con una jornada del 50%, cobrase 750 €. La normalización de la cifra de 750 € se haría dividiendo esa cantidad entre 50%, lo que da el resultado de 1.500 €.

Un ejemplo típico pueden ser el abono por horas extras. Si una persona ha estado en un puesto durante 100 días de los 365 del PERIODO DE REFERENCIA, y se ha embolsado 1.000 € por ese concepto, la Herramienta hará la anualización de esa cifra hasta los 3.650 €. Es claro que dicho importe es ficticio, pero sirve al propósito de hacer comparables las cantidades con las del resto de personas trabajadoras.

COFIDENCIALIDAD DE DATOS
1 SOLO HOMBRE ó 1 SOLA MUJER

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Con el fin de preservar la confidencialidad de los datos personales de salario, en el caso de que en una AGRUPACIÓN haya una sola mujer y/o un solo hombre, la Herramienta mostrará automáticamente un aviso de color rojo con el siguiente texto: ← ATENCIÓN: en la versión a difundir, elimine de esta fila todas las cantidades correspondientes a retribución, dejando únicamente el "nº trabaj." y el % de "diferencia de salario".

REGISTRO SALARIAL Y PROTECCION DE DATOS

Id Cendoj: 28079240012023100022
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Fecha: 23/02/2023
Nº de Recurso: 355/2022
Nº de Resolución: 23/2023
Procedimiento: Conflicto colectivo
Ponente: RAMON GALLO LLANOS
Tipo de Resolución: Sentencia

REGISTRO SALARIAL
AUNQUE EXISTA UNA ÚNICA PERSONA EN UN GRUPO PROFESIONAL O DEPARTAMENTO HAY QUE INCORPORAR LOS DATOS RETRIBUTIVOS
COFIDENCIALIDAD OBLIGATORIA PARA RLT

de sexo en materia de retribución. Nótese que el hecho de que un puesto de trabajo esté únicamente ocupado por personas de un sexo, no implica que no existan otro cuyos cometidos puedan ser considerados de igual valor que puedan ser ocupados por personas de ambos sexos o solo de otro, y que el concepto de trabajo de igual valor no es concepto que deba determinar unilateralmente la empresa, ni un tercero, sino que se trata de un concepto jurídico indeterminado, y, por ende, susceptible de ser objeto de consideración tanto por la parte social, como por la empresa, y en último caso objeto de determinación en sede judicial.

Y en el supuesto de autos la obligación legal no es otra que la que la que se deriva del art. 28.2 del E.T en su redacción vigente que como ya hemos dicho impone al empresario la obligación de *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.* Existiendo una finalidad legítima cual es la garantizar la aplicación en el seno de la empresa del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y evitar que se produzca cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo (art. 8 TFUE y 14 CE) , ante la que debe decaer el derecho individual del titular de los datos, existiendo por otro lado, una obligación por parte de la representación legal de los trabajadores de guardar sigilo respecto de los datos proporcionados (art. 65 E.T).

DE GALICIA

CHAMPIONS Debacle del Madrid ante el Liverpool en un desastroso partido de Mbappé

TELEVISIÓN Tregua entre 'La Revuelta' y 'El Hormiguero'

El Supremo avala que el registro salarial de las empresas no incluya los sueldos individuales de los trabajadores

EFE | NOTICIA | 27.11.2024 - 15:26H

- El tribunal estima que divulgar la retribución de personas concretas no reduce la brecha salarial de género.
- El Gobierno buscará una subida del salario mínimo de al menos el 4% que se aprobará ya en 2025.



Los productos mejor valorados a precios que te encantarán

amazon

REGISTRO SALARIAL Y PROTECCION DE DATOS

Roj: **STS 5709/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5709**

Id Cendoj: **28079140012024101235**
Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **1**
Fecha: **21/11/2024**
Nº de Recurso: **218/2023**
Nº de Resolución: **1302/2024**
Procedimiento: **Recurso de casación**
Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

REGISTRO SALARIAL

SI ES UNA ÚNICA PERSONA EN UN GRUPO PROFESIONAL O DEPARTAMENTO, NO HAY QUE INCORPORAR LOS DATOS RETRIBUTIVOS

COFIDENCIALIDAD OBLIGATORIA PARA RLT

La conclusión de lo anterior, como igualmente hemos avanzado, es que resulta difícil reprochar que, en el presente supuesto y a la vista de las circunstancias concurrentes, no se aceptara incluir en el registro datos que permitieran proceder a aquella identificación. Como recoge la sentencia recurrida que significadamente dijera CC.OO en su oposición a las demandas de conflicto colectivo, en la actualidad «no existe norma legal que habilite dar el salario concreto de un trabajador, solo medidas o medianas. Si el número de trabajadores es tan bajo como para proporcionar dichas medias o medianas, el dato no se convierte en estadística, sino que se da un dato real. ... , la inclusión en un grupo de un solo trabajador supone que la entrega de la media es dar la retribución de un trabajador, está justificad(o) que no se quiera da(r).»

Debemos recordar que está afectado el derecho a la protección de datos de la persona cuyo salario individual se identifica y para tratar sus datos personales debe existir una clara base legal.

Id Cendoj: 28079140012026100630
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Fecha: 01/07/2026
Nº de Recurso: 256/2025
Nº de Resolución: 620/2026
Procedimiento: Recurso de casación
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
Tipo de Resolución: Sentencia

REGISTRO SALARIAL

NO OBLIGACION DE FACILITAR A LOS RLT LOS DATOS INDIVIDUALIZADOS DE RETRIBUCIONES

Sin embargo, la pertenencia al sector público estatal de estas asociaciones privadas de empresarios no conlleva, cuando operan como empleadoras y respecto de sus trabajadores, la exigencia de facilitar en todo caso un desglose individualizado y singular de los datos retributivos de estos.

El propio convenio de cobertura -convenio colectivo de ámbito estatal para el Sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social- dispone, por una parte, que regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los arts. 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido se declaró acreditada la auditoría retributiva en la que figura la configuración de puestos de trabajo de Mutua Maz, las tablas salariales agrupadas por cada nivel de puesto y desagregadas por sexos y la descripción del salario en importes efectivos promedio según la valoración de puestos vigentes en la empresa. Por otro lado, aquel pacto señala que los conceptos que el acuerdo convencional relaciona deberán figurar en la estructura retributiva de cada empresa, pero tampoco adiciona otras condiciones específicas en el sentido postulado por el sindicato actor en su demanda.

Al haberse acreditado la dación suficiente de la información, cumpliendo los requisitos legales y jurisprudenciales perfilados, no cabe acoger la denuncia de restricción indebida del alcance del derecho de información sindical, decayendo esta línea argumentativa.

COMPARACIÓN DATOS RETRIBUTIVOS

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA



FORMATO

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

No hay

Ganancia media anual por sección de actividad (euros)

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		Ratio
	Euros	Tasa [1]	Euros	Tasa [1]	Euros	Tasa [1]	Mujer/Hombre
Total	22.511,47	2,9	19.502,02	3,1	25.001,05	3,3	78,0
B	27.051,36	1,5	*26.213,08	--	27.123,00	0,5	--
C	23.907,49	1,2	19.727,98	3,4	25.341,93	0,4	77,8
D	50.536,70	4,0	*42.200,77	--	52.190,69	4,0	--
E	23.617,24	4,5	19.280,18	4,2	24.745,68	4,3	77,9
F	21.774,70	5,2	20.011,47	0,7	22.067,19	5,9	90,7
G	19.498,77	5,1	16.074,16	5,4	22.843,08	5,4	70,4
H	22.196,86	1,7	19.262,12	4,1	23.073,94	0,9	83,5
I	13.996,70	0,3	12.518,34	0,9	15.940,32	0,3	78,5
J	31.551,65	3,0	26.716,32	0,5	34.513,44	4,3	77,4
K	41.863,11	0,6	34.772,53	-0,5	48.054,65	0,7	72,4
L	19.770,52	1,2	17.103,63	1,5	24.134,65	1,3	70,9
M	25.516,94	3,2	20.598,86	3,9	31.325,34	3,3	65,8
N	15.855,38	0,2	13.056,08	-1,9	19.132,90	2,5	68,2
O	27.590,90	2,5	25.830,10	3,9	29.382,33	1,2	87,9
P	21.703,10	3,9	21.459,46	4,2	22.237,76	3,5	96,5
Q	25.622,97	3,2	23.850,50	3,3	31.757,12	4,1	75,1
R	16.857,96	0,6	15.058,31	3,6	18.371,52	-1,6	82,0
S	15.868,73	3,0	13.721,92	5,0	20.085,94	1,3	68,3

1 Respecto al año anterior

Posibilidad modelos publicados web MITES / MI

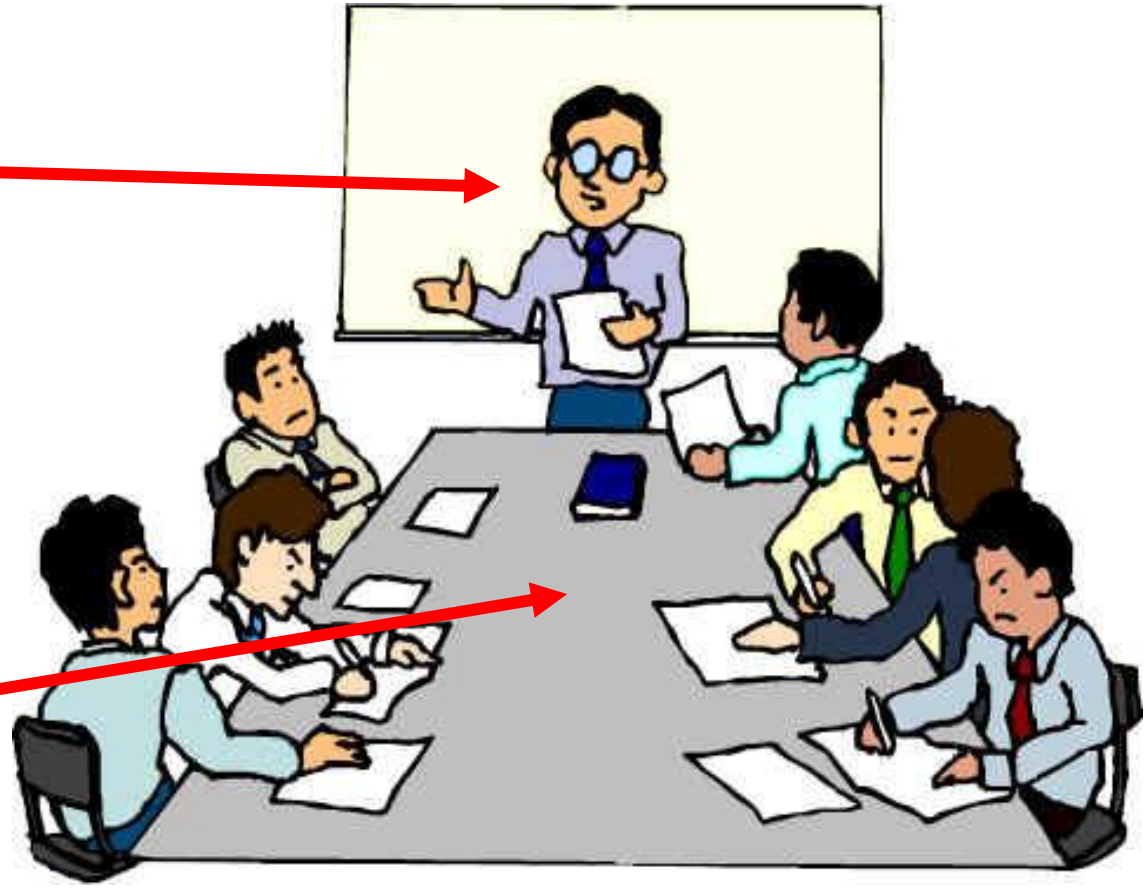
ELABORACIÓN

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

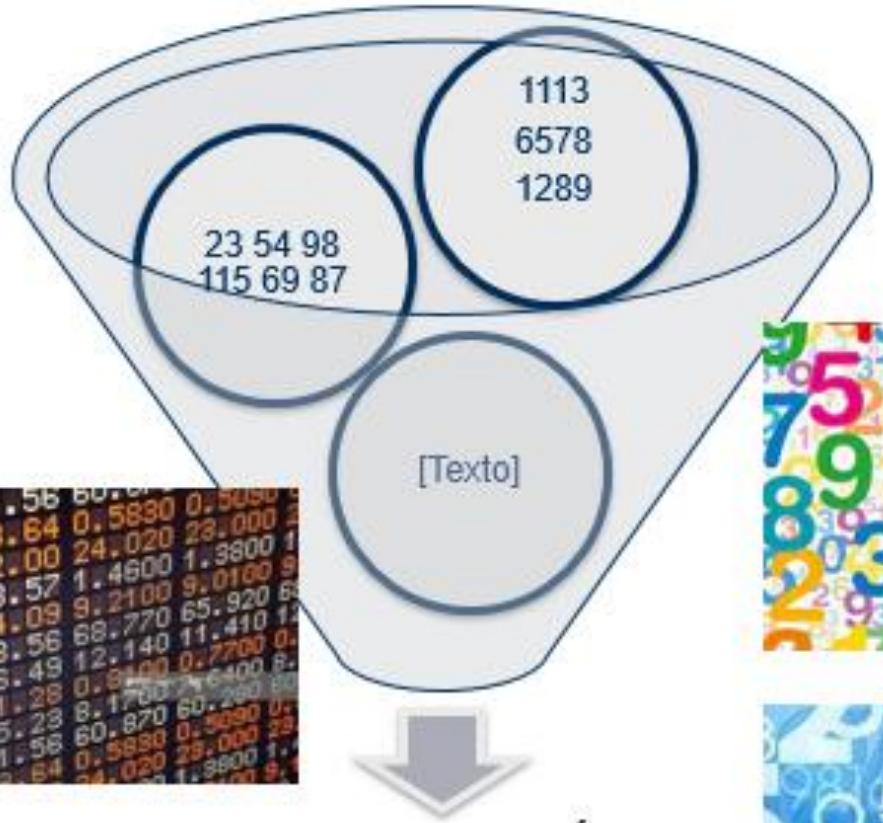
Por la empresa

No se exige se haga por empresa especializada o acreditada (a diferencia Servicios de Prevención en PRL)

Los RLT han de ser consultados (10 días de antelación) en la elaboración y cuando sea modificado



REGISTRO SALARIAL (DATOS A INCLUIR: CIFRAS Y NÚMEROS, RETRIBUCIONES EN EUROS)





REGISTROS NUMÉRICOS
DE LA RETRIBUCIONES







REGISTRO SALARIAL (DATOS A INCLUIR: CIFRAS Y NÚMEROS, RETRIBUCIONES EN EUROS)

No es necesario que el registro incluya una **valoración** de puestos de trabajo

Sólo obligatoria en caso de empresas obligadas a tener Plan de Igualdad

No es necesaria memoria explicativa

Salvo empresas 50 ó más trabajadores con diferencia de conjunto > 25%



REGISTRO RETRIBUTIVO

PERÍODO DE CÁLCULO 01/01/2026 - 31/12/2026

EMPRESA: S650

					TOTAL RETRIBUCIONES NORMALIZADAS + VARIABLES		
					Salario		
Puesto		**TOTAL PERSONAS CON NORMALIZACIÓN SALARIAL**			MEDIA		
ID Puesto	Puesto	MUJERES	VARONES	% MUJERES	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA %
CCN	Cocinero	0	4	0,00%	0,00	19.661,06	100,00%
CMR	Camarero	6	2	75,00%	19.666,45	19.666,32	0,00%
CPSS	Camarera Pisos	32	3	91,00%	19.362,10	18.148,60	-6,69%
FCDG	Oficial Administrativo	1	0	100,00%	20.790,03	0,00	0,00%
FST	OFICIAL SSTT	0	11	0,00%	0,00	19.664,43	100,00%
GB	Gobernanta	1	0	100,00%	20.293,32	0,00	0,00%
GOB2	GOBERNANTA 2ª	1	0	100,00%	21.861,24	0,00	0,00%
JCCN	J. Cocina	0	1	0,00%	0,00	20.471,04	100,00%
JPRT	J. Partida	0	2	0,00%	0,00	20.790,00	100,00%
JR	J. Recepción	2	0	100,00%	20.781,00	0,00	0,00%
JSR	J. Sector	0	1	0,00%	0,00	20.790,00	100,00%
JST	J. SSTT	0	1	0,00%	0,00	21.020,40	100,00%
LMPV	Limpiador Varios	5	0	100,00%	17.981,45	0,00	0,00%
MTR	Maitre	0	1	0,00%	0,00	21.268,68	100,00%
MZEQ	MOZO EQUIPAJES	0	1	0,00%	0,00	18.083,60	100,00%
MZHB	MOZO HABITACION	0	5	0,00%	0,00	18.438,16	100,00%
PLT	Platero	0	7	0,00%	0,00	17.784,71	100,00%
PSC	PISCINERO	0	2	0,00%	0,00	17.389,78	100,00%
RCP	Recepcionista	1	3	25,00%	20.790,00	19.185,58	-8,36%
RCPH	Recepcionista Noche	0	1	0,00%	0,00	19.990,44	100,00%
SBGB	Subgobernanta	1	0	100,00%	21.861,24	0,00	0,00%
SCRR	SOCORRISTA	0	1	0,00%	0,00	19.666,32	100,00%
XDMD	Aux. Administrativo	1	0	100,00%	19.666,32	0,00	0,00%
YCCN	AY. Cocinero	6	15	29,00%	18.085,83	18.170,09	0,46%

PROGRAMA NOMINAS XXX

PROGRAMA ZZZ
No recoge promedios
No hace falta año natural

	Retribuciones													
n puestos equivalentes	Salario Base	Salario	Plus Absorbi	Complemento Puesto	Complemento Temporal	Incentivos	Paga Extra de Cobro Mens 1	Paga Extra de Cobro Mens 2	Paga Extra de Cobro Mens 3	Importe Paga Extra	Complementos Salariales	Percepciones Extrasalarial	Facto
ormada	9.843,75	9.843,75	8.858,48				820,35	820,35	820,35		11.319,53	0,00	0,00%
ormada	9.246,60	9.246,60	1.687,28				770,58	770,58	770,58		3.999,02	0,00	0,00%
ormada	11.502,18	11.502,18	16.800,48			4.977,67	958,50	958,50	958,50		24.653,65	0,00	0,00%
ormada	4.827,11	4.827,11	1.125,73			275,00	402,27	402,27	402,27		2.607,54	0,00	0,00%
ormada	10.133,10	10.133,10	5.473,76			7.864,47	844,38	844,38	844,38		15.871,37	0,00	0,00%
ormada	9.007,20	9.007,20	10.174,90			5.144,81	750,56	750,56	750,56		17.571,39	0,00	0,00%
ormada	10.493,10	10.493,10	17.116,86			7.087,11	874,44	874,44	874,44		26.827,29	0,00	0,00%
ormada	9.027,64	9.027,64	5.981,41			200,00	752,32	752,32	752,32		8.438,37	0,00	0,00%
ormada	9.484,29	9.484,29	3.569,31			200,00	790,38	790,38	790,38		6.140,45	0,00	0,00%
ormada	9.484,29	9.484,29	4.446,42			308,00	790,38	790,38	790,38		7.125,56	0,00	0,00%
ormada	9.462,66	9.462,66	4.762,90	334,00		700,00	788,59	788,59	788,59		8.162,67	0,00	0,00%
ormada	9.843,75	9.843,75	14.251,48				820,35	820,35	820,35		16.712,53	0,00	0,00%
ormada	9.246,60	9.246,60	2.945,58				770,58	770,58	770,58		5.257,32	0,00	0,00%
ormada	10.133,10	10.133,10	4.963,50			6.879,61	844,38	844,38	844,38		14.376,25	0,00	0,00%
ormada	10.133,10	10.133,10	7.583,76			5.495,37	844,38	844,38	844,38		15.612,27	0,00	0,00%
ormada	10.133,10	10.133,10	5.473,76			6.133,58	844,38	844,38	844,38		14.140,48	0,00	0,00%
ormada	9.072,00	9.072,00	1.537,08			200,00	756,00	756,00	756,00		4.005,08	0,00	0,00%
ormada		0,00									0,00	0,00	0,00%
ormada	10.133,10	10.133,10	4.963,41			5.019,16	844,38	844,38	844,38		12.515,71	0,00	0,00%
ormada	4.083,34	4.083,34	1.429,16				340,28	340,28	340,28		2.450,00	0,00	0,00%
ormada	10.493,10	10.493,10	12.581,95			8.679,40	874,44	874,44	874,44		23.884,67	0,00	0,00%
ormada	9.246,60	9.246,60	2.697,64				770,58	770,58	770,58		5.009,38	0,00	0,00%
ormada	7.328,79	7.328,79	2.106,52				610,75	610,75	610,75		3.938,77	0,00	0,00%
ormada	3.293,22	3.293,22	2.700,96				274,44	274,44	274,44		3.524,28	0,00	0,00%
ormada	6.955,14	6.955,14	4.598,03			100,00	579,61	579,61	579,61		6.436,86	0,00	0,00%

Desgl.trab.cobradas | Hoja1

SOCIEDAD LIMITADA

Usuario: [Supervisor]

Fecha: 28/09/2026 - 11:33:08

Promedio de retribuciones

Periodo de cálculo: 10/2025 a 9/2026

CONVENIO	CATEGORÍA/GRUPO PROFESIONAL	TRABAJADORES			SALARIO			COMPLEMENTOS SALARIALES			PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			TOTAL RETRIBUCIONES		
		Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
026 - ELABORADORES DE PRODUCT	003 - ADMINISTRADOR/ENCARGADO (NIV	0	1	0,00%		2.506,82	100,00%		9.609,84	100,00%					12.116,66	100,00%
026 - ELABORADORES DE PRODUCT	009 - OFICIAL DELIVERY (DEPENDIENTE)	4	2	66,67%	2.296,50	2.303,85	0,32%	6.476,53	10.649,96	39,19%				8.773,03	12.953,81	32,27%
026 - ELABORADORES DE PRODUCT	010 - PERSONAL TIENDA Y REPARTO (AY	21	23	47,73%	2.572,52	2.564,70	-0,30%	3.752,31	3.014,29	-24,48%				6.324,83	5.578,99	-13,37%

PROGRAMA NOMINAS BBB

	RETRIBUCIONES NORMALIZADAS					RETRIBUCIONES ANUALIZADAS			
Total	Nº días	Salario	Complementos salariales	Percepciones extrasalariales	Total	Salario	Complementos salariales	Percepciones extrasalariales	Total
995,89	30	206,04	789,85		995,89	2.506,82	9.609,84		12.116,66
4.614,57	180	1.138,32	3.476,25		4.614,57	2.308,26	7.049,06		9.357,32
1.104,39	49	311,61	1.476,20		1.787,81	2.321,18	10.996,18		13.317,36
11.555,43	335	2.098,58	9.456,85		11.555,43	2.286,51	10.303,73		12.590,24
5.574,21	232	1.458,54	4.115,67		5.574,21	2.294,69	6.475,08		8.769,77
7.378,74	311	1.950,88	5.427,86		7.378,74	2.289,62	6.370,32		8.659,94
7.555,88	335	2.104,94	5.517,54		7.622,48	2.293,44	6.011,65		8.305,09
1.371,48	103	681,81	730,18		1.411,99	2.416,12	2.587,53		5.003,65
2.238,44	150	1.155,81	1.082,63		2.238,44	2.812,47	2.634,40		5.446,87
385,98	35	233,95	152,03		385,98	2.439,76	1.585,46		4.025,22
127,24	9	73,06	54,18		127,24	2.962,99	2.197,30		5.160,29

RETRIBUCIONES NORMALIZADAS Y ANUALIZADAS

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P. EXTRA	COMP. AB. VAR	C. PUESTO TRAB	C. PERSONAL	GRATIF	COMISION	VEHÍCULO	SEGURO MÉDICO	SEGURO MÉDICO	SEGURO MÉDICO	INCENTIVO ANUAL	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			17%	29%	84%	100%	51%	100%	75%	32%	-124%	-159%		100%	53%	33%			33%
Hombre	19	19	15.053	4.793	2.195	57	1.412	281	2.292	1.093	53	3	0	349	12.527	27.590	0	0	27.590
Mujer	11	11	12.481	3.401	347	0	695	0	578	745	118	6	19	0	5.912	18.393	0	0	18.393

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P. EXTRA	COMP. AB. VAR	C. PUESTO TRAB	C. PERSONAL	GRATIF	COMISION	VEHÍCULO	SEGURO MÉDICO	SEGURO MÉDICO	SEGURO MÉDICO	INCENTIVO ANUAL	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			100%	100%	100%		100%	100%		100%					100%	100%			100%
Hombre	2	2	20.173	10.100	15.680	0	4.547	454	0	4.136	0	0	0	0	34.917	55.090	0	0	55.090
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02			20%	10%	-50%		-25%	100%	100%	-81%				100%	-19%	4%			4%
Hombre	5	5	19.318	6.659	2.069	0	3.547	303	420	1.551	0	0	0	120	14.669	33.987	0	0	33.987
Mujer	1	1	15.400	6.000	3.095	0	4.431	0	0	2.805	856	55	144	0	17.387	32.787	0	0	32.787
GRUPO 03			2%	-6%				100%	40%	-90%	-47%	-67%		100%	-3%	0%			0%
Hombre	5	5	14.032	3.534	0	0	0	119	3.527	946	100	6	0	413	8.645	22.677	0	0	22.677
Mujer	3	3	13.684	3.733	0	0	1.073	0	2.121	1.800	147	9	20	0	8.903	22.587	0	0	22.587
GRUPO 04																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	7	7	11.548	2.887	104	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.991	14.539	0	0	14.539
GRUPO 05			100%	100%		100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%	100%			100%
Hombre	5	5	13.268	3.343	0	216	0	361	4.587	0	100	6	0	733	9.347	22.615	0	0	22.615
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 06			100%	100%				100%	100%					100%	100%	100%			100%
Hombre	2	2	6.378	1.595	0	0	0	257	435	0	0	0	0	152	2.438	8.817	0	0	8.817

NORMATIVA RD 902/2020 INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

- REGISTRO RETRIBUTIVO
- **AUDITORIA RETRIBUTIVA**
- TRANSPARENCIA CONVENIOS COLECTIVOS
- DERECHO DE INFORMACION PERSONAS TRABAJADORAS

NORMATIVA RD 902/2020 INSTRUMENTOS AUDITORIA RETRIBUTIVA

OBJETO | EMPRESAS OBLIGADAS | CONTENIDO | VIGENCIA

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA



Las empresas que **elaboren un plan de igualdad** deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva

DIAGNÓSTICO: valoración puestos de trabajo

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA



Su objeto es realizar una estimación global de todos los **factores** que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral



La valoración debe referirse a cada una de las **tareas y funciones** de cada puesto de trabajo de la empresa, **ofrecer confianza** respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos



La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las **medidas de conciliación** y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su **promoción profesional** o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de **movilidad** o las exigencias de **disponibilidad** no justificadas

NORMATIVA RD 902/2020 INSTRUMENTOS AUDITORIA RETRIBUTIVA

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

PUESTO 1	Factor A	Factor B	Factor C	Puntos
PUESTO 2	Factor A	Factor B	Puntos	
Puesto 3	Factor A	Puntos		

Cada puesto que tenga los mismos puntos debe tener misma retribución

La auditoría incluirá los mecanismos de corrección de las desigualdades

NORMATIVA RD 902/2020 INSTRUMENTOS AUDITORIA RETRIBUTIVA

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

PLAN: de actuación para la corrección de las desigualdades



Objetivos y actuaciones concretas



Cronograma



Personas responsables



Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Tabla de contenido

1. *Introducción* 2
2. *Diagnóstico de la situación retributiva en la empresa* 2
   1.1. Valoración de los puestos de trabajo. Factores a analizar 2
   1.2. Comparaciones 12
   1.3. Segmentación de personal con características similares 15
3. *Plan de actuación frente a las desigualdades detectadas* 16

CÓDIGO FACTOR	FACTOR 14	NOMBRE	Guardias (Fines de semanas y Festivos)
TIPO	D. CONDICIONES DE TRABAJO	GÉNERO	NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Valora el número y circunstancias en las que se trabaja tanto fines de semana como festivos.

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Nunca	No se trabaja los fines de semana ni festivos	1,0
1	Puntualmente	Se trabaja puntualmente el fin de semana y festivos (realización de guardias)	2,2
2	Habitualmente	Se trabaja 1 fin de semana al mes	4,6
3	Muy frecuentemente	Se trabaja más de 1 fin de semana al mes	10,0

CÓDIGO FACTOR	FACTOR 13	NOMBRE	Viajes
TIPO	D. CONDICIONES DE TRABAJO	GÉNERO	NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Valora el número y circunstancias de los viajes a realizar.

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No requiere viajar	No se realizan viajes	1,0
1	Dentro de la jornada laboral	Se realizan viajes dentro del horario de trabajo habitual	1,8
2	Pernoctaciones puntuales	Menos de 2 noches y máximo 1 vez al mes	3,2
3	Pernoctaciones habituales	De 2-3 noches al menos una vez al mes	5,6
4	Pernoctaciones muy frecuentes	Más de 1 vez al mes	10,0

CÓDIGO FACTOR	FACTOR 12	NOMBRE	Uso de Pantallas de visualización de datos
TIPO	C. ESFUERZO	GÉNERO	NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Valora el tiempo de trabajo con pantallas de visualización.

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No aplica	No se trabaja con pantallas de visualización	1,0
1	Alterna con otras tareas	Se alterna el trabajo de visualización con otras tareas	3,2
2	Continua	Todas las tareas se realizan con pantallas	10,0

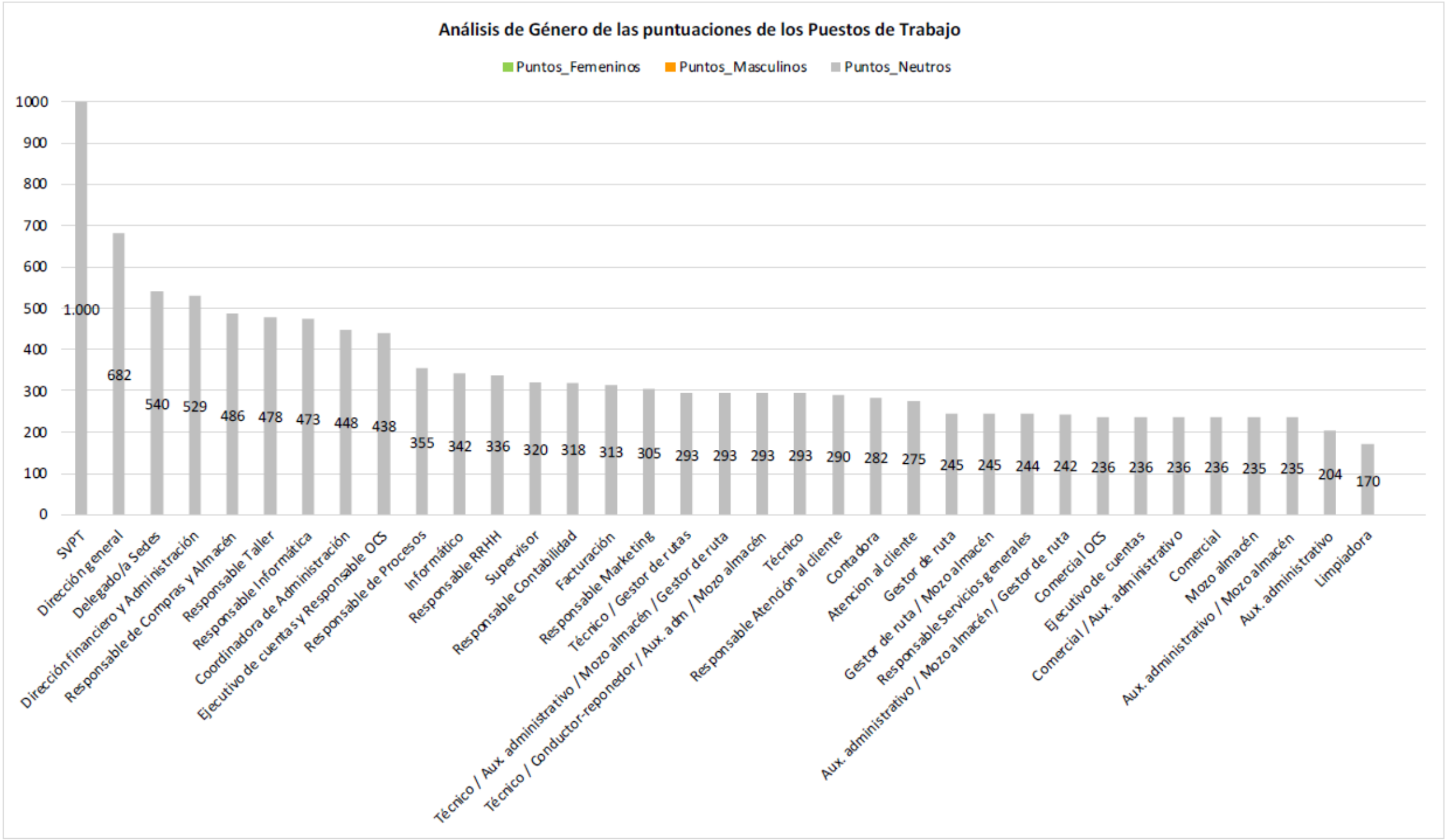
CÓDIGO FACTOR	FACTOR 8	NOMBRE	Supervisión
TIPO	B. RESPONSABILIDAD	GÉNERO	NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Indica la responsabilidad de revisar y comprobar la calidad del resultado del trabajo de otras personas.

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sin responsabilidad	No supervisa el trabajo de otras personas	1,0
1	Responsabilidad puntual	Supervisa el trabajo de otras personas puntualmente y/o para equipos de menos 3 personas	2,2
2	Responsabilidad compartida	Supervisa de manera compartida el trabajo de otras personas y/o para equipos de más de 3 personas	4,6
3	Responsabilidad directa	Tiene la responsabilidad final de la supervisión de equipos de trabajo de igual o más de 3 personas	10,0


Análisis de Género de las puntuaciones de los Puestos de Trabajo
Puntos_Femeninos
Puntos_Masculinos
Puntos_Neutros
1000
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
1.000
682
540
529
486
478
473
448
438
355
342
336
320
318
313
305
293
293
293
293
290
282
275
245
245
244
242
236
236
236
236
235
235
204
170
SVPT
Dirección general
Delegado/a Sedes
Dirección financiero y Administración
Responsable de Compras y Almacén
Responsable Taller
Responsable Informática
Coordinadora de Administración
Ejecutivo de cuentas y Responsable OCS
Responsable de Procesos
Informático
Responsable RRHH
Supervisor
Responsable Contabilidad
Facturación
Responsable Marketing
Técnico / Gestor de rutas
Técnico / Aux. administrativo / Mozo almacén / Gestor de ruta
Técnico / Conductor-reponedor / Aux. adm / Mozo almacén
Técnico
Responsable Atención al cliente
Contadora
Atención al cliente
Gestor de ruta
Gestor de ruta / Mozo almacén
Responsable Servicios generales
Aux. administrativo / Gestor de ruta
Comercial OCS
Ejecutivo de cuentas
Comercial / Aux. administrativo
Comercial
Mozo almacén
Aux. administrativo / Mozo almacén
Aux. administrativo
Limpiadora

5.1. Valoración de puestos de trabajo

Sistema de valoración de puestos de trabajo en

- Conforme a lo anterior, a continuación se detallan los **factores de valoración** identificados considerado la cultura de la Sociedad:

1. **Conocimiento:** Valoración de la formación académica necesaria para desempeñar las funciones del puesto de trabajo. Por otro lado se tienen en cuenta los años de experiencia requeridos.
2. **Comunicación**: En términos generales se valora el grado de interacción requerida a la hora desempeñar el puesto de trabajo.
3. **Gestión del presupuesto**: El puesto de trabajo requiere del uso o no de datos con el fin de organizar y estructurar un presupuesto.
4. **Complejidad**: Medición del grado de dificultad de las funciones requeridas para desempeñar el puesto. Desde tareas estandarizadas hasta funciones que requieren de un análisis exhaustivo.
5. **Toma de decisiones:** Grado de autonomía dentro del puesto de trabajo, desde funciones altamente controladas hasta aquellas que requieren de una alta autonomía por parte del profesional que ocupe el puesto.
6. **Impacto:** Grado de contribución que tiene el puesto de trabajo, en los resultados de la organización. Efectos dentro de la organización de la mala ejecución de las funciones del puesto.
7. **Desarrollo/liderazgo**: Factor relacionado con la gestión de equipos, desde posiciones en las que existe una función de guía y asesoramiento hasta la supervisión directa de los equipos.

AUDITORÍA NO DA VALORES FINALES A LOS PUESTOS DE TRABAJO

7. Factores desencadenantes de las diferencias retributivas.

A la vista de los datos analizados se concluye que no existen diferencias significativas en el total de retribuciones medias percibidas por hombres y mujeres de la plantilla de ZIDAY.

Adicionalmente a este análisis se ha realizado un estudio de las desigua[illegible]tre sexos, dentro de cada escala. En un análisis segmentado de los elementos que componen la retribución total percibida equiparada se ha identificado diferencias notables en los complementos salariales y extrasalariales.

En resumen, los factores desencadenantes de las diferencias en la retribución media efectiva percibida entre las mujeres y hombres que componen la plantilla de ZIDAY.son:

- **Segregación funcional:** Se identifican 9 escalas de valor con infrarrepresentación femenina, frente a 4 escalas con infrarrepresentación masculina y 5 equilibradas en cuanto a sexo de la persona trabajadora. La compañía debe trabajar en lograr un equilibrio de sexos en los puestos existentes y evitar la segregación funcional. La mayor concentración de mujeres se produce en el puesto de Camarera/o de pisos, tradicionalmente ocupado por mujeres, mientras que en el caso de los hombres la mayor concentración se observa en el puesto de Platero/a. Además, no existe representación femenina en la primera agrupación de mayor valor.

- **Complementos salariales:** Mientras que en el salario base no se identifican diferencias sustanciales, sí ocurre en los complementos salariales. En este caso, son complementos sujetos al convenio de aplicación, a los pactos salariales, así como a criterios puramente objetivos derivado de requerimientos puntuales.

AUDITORÍA NO DA VALORES FINALES A LOS PUESTOS DE TRABAJO

Valoración de los puestos de trabajo.

De conformidad con lo expuesto en el Real Decreto 902/2020, se ha procedido a realizar la preceptiva valoración de los puestos de trabajo previamente al ejercicio de auditoría retributiva, partiendo del sistema de clasificación del convenio colectivo. El sistema analítico de valoración de los puestos que se ha utilizado ha sido el Sistema interno, el cual se basa en factores y subfactores objetivos: Formación, Experiencia práctica, Iniciativa; Autonomía; Responsabilidad; Mandoy Complejidad, entre otros.

Conclusiones a la Auditoría Retributiva

Durante 2023, la empresa ha contado con una plantilla de 135 personas trabajadoras, de las cuales 33 mujeres que representan el 24,44% del total.

Cabe señalar, que, por el contexto histórico, – la presencia de hombres sigue siendo mayoritaria en el sector de distribución – existen categorías en los que no se cuenta con presencia de mujeres. Sin embargo, y como se puede observar hay categorías en la que es mayoritaria la presencia de mujeres como es el departamento de administración. Asimismo, también se aprecia una presencia femenina importante en el departamento comercial.

Tras el análisis, no se observan diferencias reseñables entre ambos sexos en las medidas aritméticas o en las medianas de los puestos de igual valor.

Dicho lo anterior y aunque con carácter general no se aprecian diferencias reseñables, es cierto que se aprecia una mayor diferencia en la categoría de Oficial administrativo/a. En este caso dicha categoría engloba la posición de Técnico de Aprovisionamiento, Administración, Personas y Organización y Controller. En este sentido la Compañía se compromete a analizar la situación específica de dicha categoría.

No se han encontrado situaciones de discriminación en la retribución en función del sexo.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

4. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA

4.1 Criterios para la valoración de puestos de trabajo

Para realizar la valoración de puestos que componen la plantilla se han empleado datos correspondientes al año 2023 y, tras la realización del registro retributivo, se ha utilizado la herramienta de SVPT propuesta por el Ministerio de Igualdad para determinar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo dentro de la compañía.

Los factores según los que se han evaluado los puestos de trabajo han sido considerados de manera objetiva y están estrictamente vinculados con el desarrollo de la actividad laboral tal y como requiere el R.D. 902/2020, de 13 de octubre. En concreto se han considerado los factores y subfactores de valoración incluidas en la última actualización de la Herramienta de SVPT propuesta por el ministerio de Igualdad.

HERRAMIENTA MINISTERIO IGUALDAD

GRUPO 03 – PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO MEDIO	
Auxiliar Administrativo/a	El puesto de trabajo de auxiliar administrativo/a apoya la gestión y organización de las tareas administrativas. Sus funciones incluyen tareas como la gestión de documentación, la comunicación interna y externa, la atención al público, y la realización de tareas básicas de oficina.
Oficial Administrativo/a	Un/a oficial administrativo/a es un/a profesional que se dedica a realizar tareas de apoyo administrativo en la oficina o departamento, como la gestión de documentos, atención telefónica, archivo de información, y otras tareas rutinarias que facilitan el trabajo de las demás personas empleadas. En esencia, un/a oficial administrativo/a actúa como un nexo entre diferentes áreas de la empresa, asegurando el buen funcionamiento de las operaciones.
Jefe/a de Administración	El puesto de jefe/a de administración, también conocido como jefe/a administrativo/a, es una posición directiva responsable de supervisar y dirigir las operaciones diarias de una organización, asegurando que los recursos se utilicen eficientemente y se cumplan los objetivos corporativos.
Director/a	El puesto de trabajo de director/a, implica la supervisión y gestión de un equipo, departamento o área dentro de una organización. Los directores/as son responsables de establecer objetivos, implementar estrategias, coordinar actividades y garantizar el logro de resultados. Su rol siempre implica liderazgo, toma de decisiones y gestión de recursos humanos y materiales.
Director/a Financiero/a	El puesto de Director/a Financiero/a asume la responsabilidad de la gestión financiera de la empresa, planificando, organizando, dirigiendo y controlando todas las

PUESTO DE TRABAJO	DEFINICIÓN
GRUPO 02 – Mandos Intermedios, Comerciales, Atención directa al cliente	
Vendedor/a Comercial Corredor/a	Un puesto de trabajo de vendedor/a, comercial o corredor/a se refiere a una persona que se dedica a la venta de productos o servicios, o a la intermediación en transacciones comerciales. Es un empleado/a que representa a la empresa y promociona sus productos o servicios, buscando y obteniendo pedidos de clientes/as. En resumen, tienen como objetivo principal facilitar el comercio, pero con diferentes niveles de independencia y responsabilidad. Su trabajo principal es la promoción con el objetivo de obtener beneficios mediante la venta de bienes o servicios.
Dependiente/a	Un puesto de trabajo de dependiente/a implica ser responsable de la atención a la clientela y la venta de productos o servicios en establecimientos comerciales. Las personas dependientas son la cara visible del negocio, interactuando directamente con la clientela para facilitar su experiencia de compra y promover las ventas.
Encargado/a	Un puesto de trabajo de encargado/a implica la responsabilidad de supervisar y coordinar las actividades de un departamento o área, asegurando que los trabajos se realicen eficientemente y que se alcancen los objetivos establecidos.
GRUPO 03 – Personal Administrativo	
Auxiliar Administrativo	Un/a auxiliar administrativo/a es un puesto de trabajo que apoya la gestión y organización de las tareas administrativas. Sus funciones incluyen tareas como la gestión de documentación, la comunicación interna y externa, la atención al público, y la realización de tareas básicas de oficina.



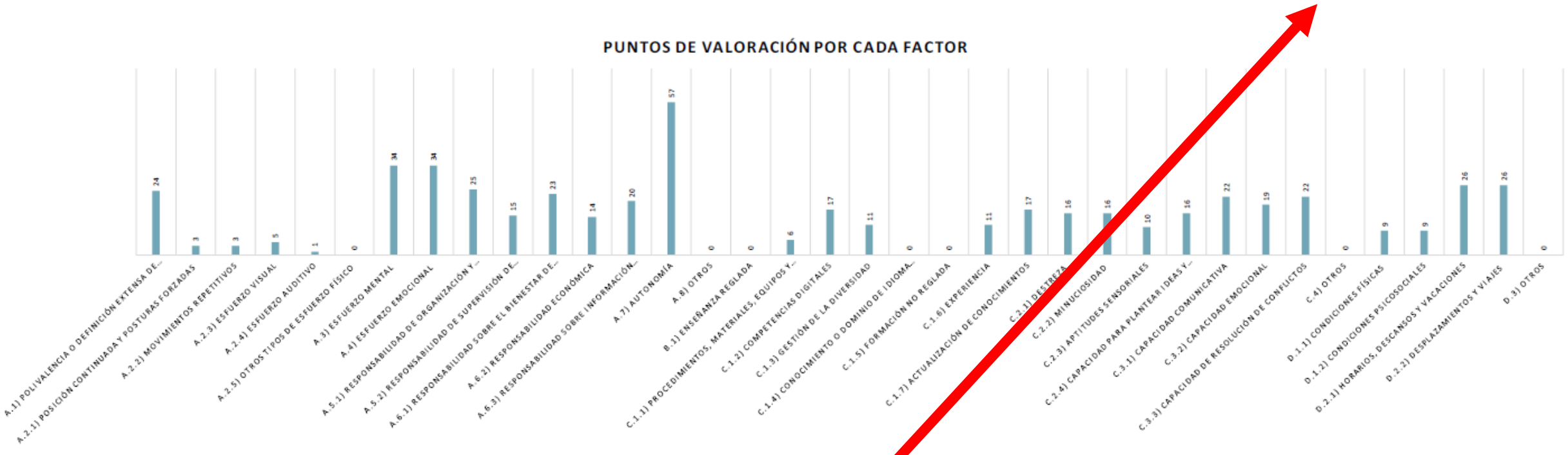


LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, TRAS LA PONDERACIÓN DE TODOS LOS FACTORES CONSIDERADOS, DEBE FINALIZAR CON UN VALOR

¡¡¡VALGA LA REDUNDANCIA!!!

Seleccione aqui el puesto de trabajo que quiere ver.

				A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	DIRECTOR/A	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	258	0	182	71	510 Puntos



AL DIRECTOR SE LE VALORA LA AUTONOMÍA (es lógico, es quien manda)

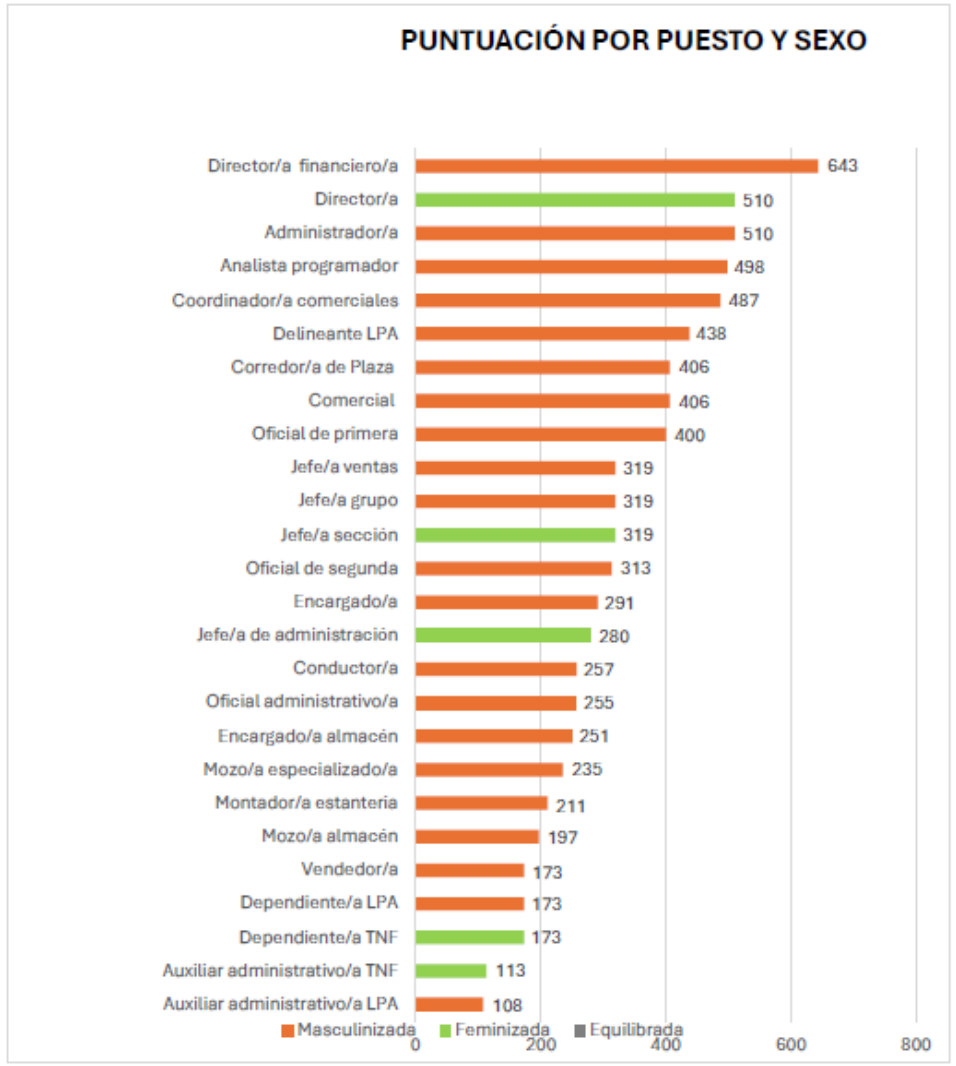
Seleccione aqui el puesto de trabajo que quiere ver.

				A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	DEPENDIENTE/A LPA	33%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	72	0	74	27	173 Puntos



AL DEPENDIENTE SE LE VALORAN OTROS FACTORES

puesto y sexo se recogen en la gráfica continua. Asimismo, se reflejan los puestos equilibrados, feminizados y masculinizados.



OK

6. REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Los registros según la valoración de puestos de trabajo indican las siguientes puntuaciones o pesos asignados a los diferentes puestos de trabajo.

Los datos del registro según valoración de puestos de trabajo con respecto a los **importes efectivos promedios** indican:

LPA

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	PLUS COMP FORMACION	TRANSPORTE	GRAT VOLUNTARIA	INCENTIVO	PLUS ABSORVIBLE	RETRIB ESPECIE	COMISIONES	ACTIVIDAD	GRATIFICACION	SDO BRUTO	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMPLEMENTO IT	KILOMETRAJE	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-21%	-16%	-24%	-148%	-126%	10%	-591%	100%	100%	100%	100%	-21%	-21%	51%	28%	45%	-20%
Hombre	71	76	13.900	501	286	2.190	867	1.695	94	2.740	55	67	92	8.679	22.578	110	36	146	22.724
Mujer	11	11	16.813	581	354	5.431	1.957	1.518	647	0	0	0	0	10.488	27.300	54	26	80	27.380

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	PLUS COMP FORMACION	TRANSPORTE	GRAT VOLUNTARIA	INCENTIVO	PLUS ABSORVIBLE	RETRIB ESPECIE	COMISIONES	ACTIVIDAD	GRATIFICACION	SDO BRUTO	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	COMPLEMENTO IT	KILOMETRAJE	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01			100%	100%	100%			100%					100%	100%	100%				100%
Hombre	1	1	2.922	600	366	0	0	3.696	0	0	0	0	7.008	18.678	21.600	0	0	0	21.600
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%					0%	0%				0%
Hombre	1	1	23.372	600	366	49.328	14.832	7.603	7.114	0	0	0	0	79.842	103.213	0	0	0	103.213
Mujer	1	1	23.372	600	366	49.328	14.832	7.603	7.114	0	0	0	0	79.842	103.213	0	0	0	103.213
ESCALA 03			100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%		100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	20	20	16.216	581	281	1.475	1.158	1.628	0	8.921	0	6	0	14.050	30.266	20	136	156	30.422
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 04			-5%	-8%	-8%	55%	-264%	30%		100%				16%	4%	100%		100%	5%
Hombre	6	6	16.794	554	338	1.624	1.841	3.574	0	4.968	0	0	0	12.899	29.692	165	0	165	29.857
Mujer	1	1	17.570	600	366	727	6.698	2.492	0	0	0	0	0	10.882	28.451	0	0	0	28.451
ESCALA 05			-34%	-40%	-40%	15%	100%	60%			100%	100%		44%	-8%	100%		100%	-6%
Hombre	10	11	12.898	428	261	2.483	1.047	1.440	0	0	382	455	0	6.496	19.394	412	0	412	19.806
Mujer	2	2	17.298	600	366	2.120	0	571	0	0	0	0	0	3.657	20.954	0	0	0	20.954
ESCALA 06			100%	100%	100%	100%		100%						100%	100%				100%
Hombre	5	8	4.526	150	91	835	0	468	0	0	0	0	0	1.545	6.071	0	0	0	6.071
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07			-6%	-3%	-3%	49%	100%	49%						40%	4%	0%		-48%	4%
Hombre	28	29	14.721	551	336	1.512	184	1.515	0	0	0	0	0	4.098	18.819	85	0	85	18.904
Mujer	7	7	15.629	570	348	777	0	780	0	0	0	0	0	2.475	18.104	85	40	126	18.230

El porcentaje total corresponde a un -20%, por lo que no se debe incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, al no ser la media aritmética de las retribuciones totales de un sexo superiores a las del otro, de acuerdo con el artículo 6.b del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

CONCLUSION AUDITORIA

8.1 Explicación de las diferencias retributivas

Los principales elementos generadores de la brecha salarial son, en primer lugar, la antigüedad histórica con la contratación masculina que tiene la empresa. Tradicionalmente, junto con la dificultad del sector en el que se desarrolla la actividad para la incorporación de mujeres en la mayoría de los puestos de trabajo, se ha generado una acumulación en los años de servicio para la amplia mayoría de hombres por ser los que vienen prestando servicios desde hace más tiempo, que se ve compensada en el complemento por antigüedad en la empresa.

NORMATIVA RD 902/2020 INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

- REGISTRO RETRIBUTIVO
- AUDITORIA RETRIBUTIVA
- **TRANSPARENCIA CONVENIOS COLECTIVOS**
- DERECHO DE INFORMACION PERSONAS TRABAJADORAS

NORMATIVA RD 902/2020 INSTRUMENTOS AUDITORIA RETRIBUTIVA

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO: EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS



Mesas negociadoras de convenios colectivos



Deben asegurarse



Se respetan en todos los grupos y niveles profesionales



Criterios de adecuación, totalidad y objetividad y el principio igualdad retributiva

CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE LAS PALMAS 2

PINCHADISCOS

NIVEL IV

CAJERO/A DE COMEDOR O BAR

AYUDANTE DE RECEPCIÓN / AYUDANTE DE RESERVAS,

AYUDANTE DE CONSERJERÍA

COCINERO/A, CAFETERO/A, BODEGUERO/A

JEFE DE PLATERÍA O JEFE DE FREGADOR/A

CAMARERO/A

MECÁNICO/A

CALEFACTOR/A

OFICIAL DE FONTANERO/A, ELECTRICISTA, PINTOR/A, ALBAÑIL, CARPINTERO/A, EBANISTA

CONDUCTOR/A DE SEGUNDA Y RESTO

AYUDANTE DE SUPERVISIÓN DE CATERING.

SI EL CONVENIO FIJA "*NIVELES*" ES PORQUE CONSIDERA SON "*TRABAJOS DE IGUAL VALOR*"

PROBLEMÁTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DISCRIMINATORIOS



Negociado y acordado

- empresas
- sindicatos

Principio de culpabilidad

- registrado por Autoridad Laboral
- publicado diario oficial

Principio de jerarquía normativa

- el convenio no puede ir contra la ley

NORMATIVA RD 902/2020 INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

REGISTRO RETRIBUTIVO

AUDITORIA RETRIBUTIVA

TRANSPARENCIA CONVENIOS COLECTIVOS

DERECHO DE INFORMACION PERSONAS TRABAJADORAS

NORMATIVA RD 902/2020 REGISTRO RETRIBUTIVO

ACCESO

INSTRUMENTOS TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA



Empresas con RLT: contenido íntegro (datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro)

PROMEDIOS EN EUROS



Trabajadores de empresas con RLT: ídem anterior: contenido íntegro (datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro) Acceso a través de los RLT

PROMEDIOS EN EUROS

$$\frac{a+b+c+d}{4}$$



Trabajadores de empresas sin RLT: diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable

DIFERENCIAS EN PORCENTAJES EN LOS PROMEDIOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

%

MODALIDADES DE ACTUACIÓN INSPECTORA

MODALIDADES ACTUACIÓN INSPECTORA

- VISITA
- COMPARECENCIA
- EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

MODALIDADES ACTUACIÓN INSPECTORA

EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO → **SENTENCIA JUDICIAL** → **FIRME**

INSTRUCCIONES HLF

1º VISITA

2º COMPARECENCIA

1º COMPARECENCIA

2º VISITA



INSTRUCCIONES HLF

NO CONCRETA SI VISITA O COMPARECENCIA
SÍ DOCUMENTACIÓN A ANALIZAR

2026













MODALIDADES ACTUACIÓN INSPECTORA



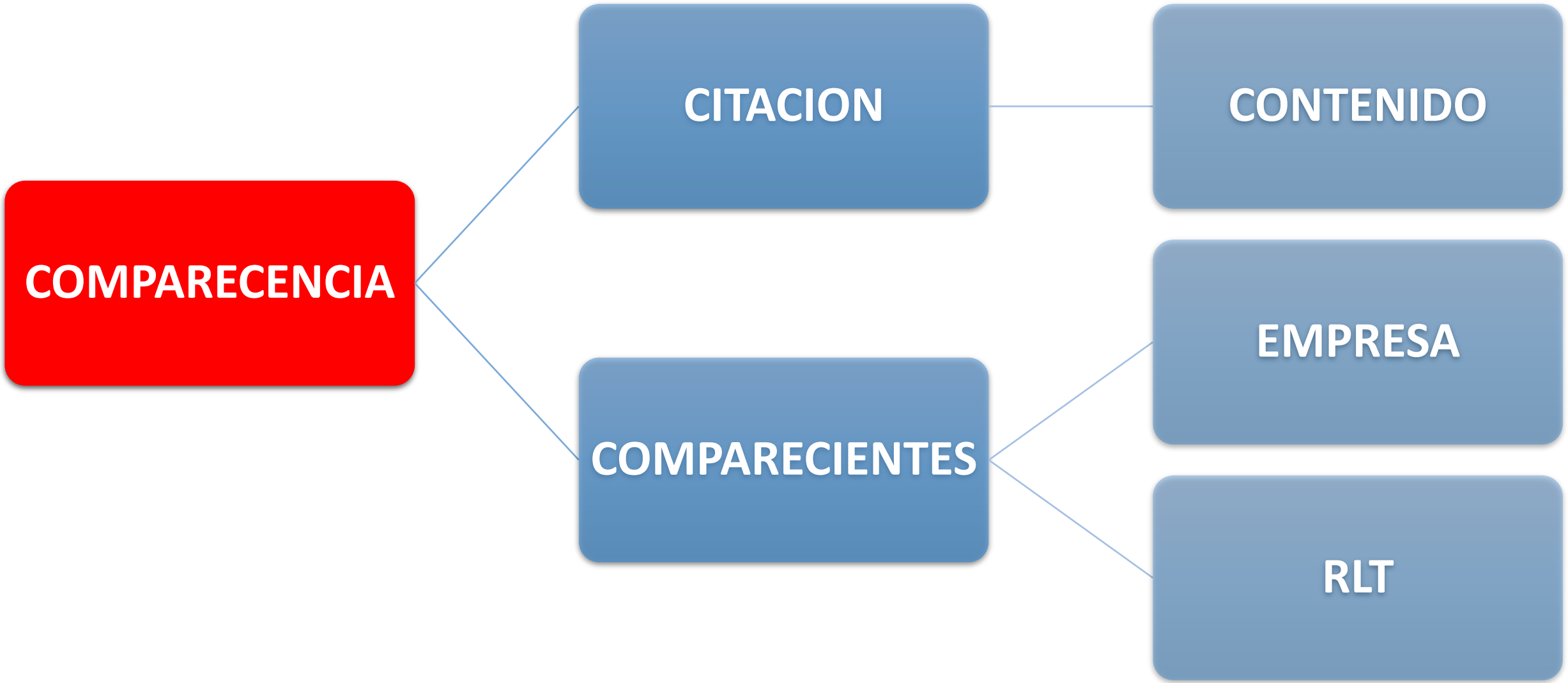
ENTREVISTA

RRHH

RLT

Trabajadores y trabajadoras

MODALIDADES ACTUACIÓN INSPECTORA



INSTRUCCIONES HLF

CONTENIDO CITACIÓN

2026

NÓMINAS

COMPLEMENTOS SALARIALES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS (grupos profesionales, departamentos)

CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

PACTOS DE EMPRESA CON INCIDENCIA EN RETRIBUCIONES

REGISTRO DE SALARIOS

CITACIÓN

CONTENIDO CITACIÓN

OTRA DOCUMENTACIÓN

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

CONTRATACIONES TC/TP

PROFESIOGRAMA: DESCRIPCIÓN PUESTOS DE TRABAJO

EVALUACIÓN DE RIESGOS: COMPLEMENTOS PELIGROSIDAD, PENOSIDAD, ETC

DIAGNOSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

En virtud de lo dispuesto en el artículo 14.3.c) y 18 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE del 22), se requiere a la empresa indicada para se presente en las oficinas indicadas en el recuadro, ante el Inspector que suscribe la documentación que se relaciona.

DATOS DE LA CITACIÓN	
FECHA: 2 octubre 2026	HORA: 12:00
LUGAR: Inspección de Trabajo y SS	DIRECCIÓN: C/ Luis Doreste Silva nº 64

La incomparecencia o la no presentación de toda la documentación requerida constituye acto de obstrucción de acuerdo con el artículo 50 del R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE del 8), sancionable con multa de hasta 7.500 euros (artículo 40 de la citada Ley).

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR PRESENCIALMENTE

- Convenio colectivo aplicable. En su caso, pactos de empresa en materia retributiva.
- Organigrama de la empresa: distribución de la plantilla por sexo, departamentos o secciones, y grupos profesionales.
- Recibos de pago de salarios de todos los trabajadores de 2026. En formato digital. Podrá aportarse pen drive con los recibos de pago de salarios de todos los trabajadores.
- Registro salarial del año 2025 y 2026 (artículo 28.2 Estatuto de los Trabajadores y RD 902/2020, de 13 de octubre).
- Plan de Igualdad.
- Auditoría retributiva.
- CODIGO CUENTA COTIZACION:

ASUNTO: comprobar cumplimiento de la normativa en materia de igualdad salarial por razón de sexo.

EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Fdo.: Juan de Dios Fernández Lupiáñez

CATEGORIA	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	MUJERES + HOMBRES
AUX. ADMINISTRATIVO (XDMD)	1	100	0	0	**1**
OFICIAL ADMINISTRATIVO (FCDG)	1	100	0	0	**1**
DEPARTAMENTO LOGISTICA	**2**				**2**
AY. CAMARERO (YCR)	7	70%	3	30%	**10**
CAMARERO/A (CMR)	6	75%	2	25%	**8**
J. SECTOR (JSR)	0	0%	1	100%	**1**
MAITRE (MTR)	0	0%	1	100%	**1**
2ª MAITRE (2MRT)	0	0%	1	100%	**1**
DEPARTAMENTO SERVICIOS	**13**	**62%**	**8**	**38%**	**21**
AY. COCINERO (YCCN)	4	33%	8	67%	**12**
COCINERO (CCN)	1	25%	3	75%	**4**
J. COCINA (JCCN)	0	0%	1	100%	**1**
J. PARTIDA (JPRT)	0	0%	2	100%	**2**
PLATERO (PLT)	0	0%	6	100%	**6**
2 J. COCINA (2JCC)	0	0%	1	100%	**1**
DEPARTAMENTO SERVICIOS	**5**	**19%**	**21**	**81%**	**26**
AY. RECEPCIÓN (YRCP)	4	67%	2	33%	**6**
J. RECEPCIÓN (JR)	2	100%	0	0%	**2**
RECEPCIONISTA (RCP)	3	43%	4	57%	**7**
RECEPCIONISTA NOCHE (RCPH)	0	0%	1	100%	**1**
2ª J. RECEPCIÓN (2JR)	1	100%	0	0%	**1**
DEPARTAMENTO RECEPCION	**10**	**59%**	**7**	**41%**	**17**
AY. SS TT (YST)	0	0%	1	100%	**1**
J. SSTT (JST)	0	0%	1	100%	**1**
OF SS TT (FST)	0	0%	9	100%	**9**
PISCINERO (PSC)	0	0%	2	100%	**2**
SOCORRISTA (SCRR)	0	0%	1	100%	**1**
DEPARTAMENTO SERVICIOS TEC	**10**	**59%**	**7**	**41%**	**17**
CAMARERA PISOS (CPSS)	29	91%	3	9%	**32**
GOBERNANTA (GB)	1	100%	0	0%	**1**
LIMPIADOR VARIOS (LMPV)	5	100%	0	0%	**5**
MOZO HABITACION (MZHB)	0	0%	4	100%	**4**
SUBGOBERNANTA (SBGB)	2	100%	0	0%	**2**
DEPARTAMENTO PISOS	**10**	**59%**	**7**	**41%**	**17**
Total general	**67**	**####**	**57**	**####**	**124**

PARA FINALIZAR LA OS

2026

INFORME JEFATURA IP

- **SÍ DISCRIMINACIÓN** → **MEDIDAS DERIVADAS**
- **NO DISCRIMINACIÓN** → **EXPLICAR A QUÉ OBEDECEN LAS DIFERENCIAS**
- **DIFERENCIAS JUSTIFICADAS POR APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO** → **PERO TRATAMIENTO DISCRIMINATORIO: generar nueva OS e informe a la AL**

PLAZOS DE ACTUACIÓN

- Las actuaciones de comprobación no se dilatarán por espacio de más de **9 meses**

- Salvo que la dilación sea imputable al sujeto a inspección o a las personas dependientes del mismo, o por dificultades en la cooperación internacional

- No podrá interrumpirse la actuación más **5 meses**, salvo que la interrupción sea por causa del sujeto inspeccionado o personas de él dependientes, o cuando se constate la imposibilidad de proseguir la actuación inspectora por la pendencia de un pronunciamiento judicial que pueda condicionar el resultado de la inspección. No se incluyen los tiempos de plazos de subsanación de requerimientos

IGUALDAD REMUNERACIÓN POR RAZON DE SEXO
ARTÍCULO 28 ET

Concepto jurídico indeterminado

El RD 902/2020 precisa y detalla

UN TRABAJO TENDRÁ IGUAL VALOR QUE OTRO

Cuando 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 que dichas actividades se lleven a cabo

SEAN EN REALIDAD EQUIVALENTES

IGUALDAD REMUNERACIÓN POR RAZON DE SEXO
ARTÍCULO 28 ET

¿EN QUÉ CONSISTE UN "*TRABAJO DE IGUAL VALOR*"?



CHEKING

NORMATIVA RD 902/2020 PRINCIPIOS TRANSPARENCIA E IGUAL RETRIBUCIÓN

PRINCIPIO IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO IGUAL VALOR

FACTORES Y CONDICIONES

- Penosidad
  - Posturas forzadas
- Dificultad
  - Movimientos repetitivos
- Destreza
  - Minuciosidad

NORMATIVA RD 902/2020 PRINCIPIOS TRANSPARENCIA E IGUAL RETRIBUCIÓN

PRINCIPIO IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO IGUAL VALOR

FACTORES Y CONDICIONES

- Aislamiento
  - Polivalencia
- Responsabilidad económica
  - Definición extensa obligaciones
- Responsabilidad bienestar personas
  - Habilidades sociales

NORMATIVA RD 902/2020 PRINCIPIOS TRANSPARENCIA E IGUAL RETRIBUCIÓN

PRINCIPIO IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO IGUAL VALOR

FACTORES Y CONDICIONES

- Habilidades cuidado y atención personas
- Capacidad resolución conflictos
- Capacidad de organización

NORMATIVA RD 902/2020 PRINCIPIOS TRANSPARENCIA E IGUAL RETRIBUCIÓN

PRINCIPIO IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO IGUAL VALOR




35
1
3
3
Total Amount
0$
26.5$


Service
fresh and quick
www.todocoleccion.net




FOTOSEARCH



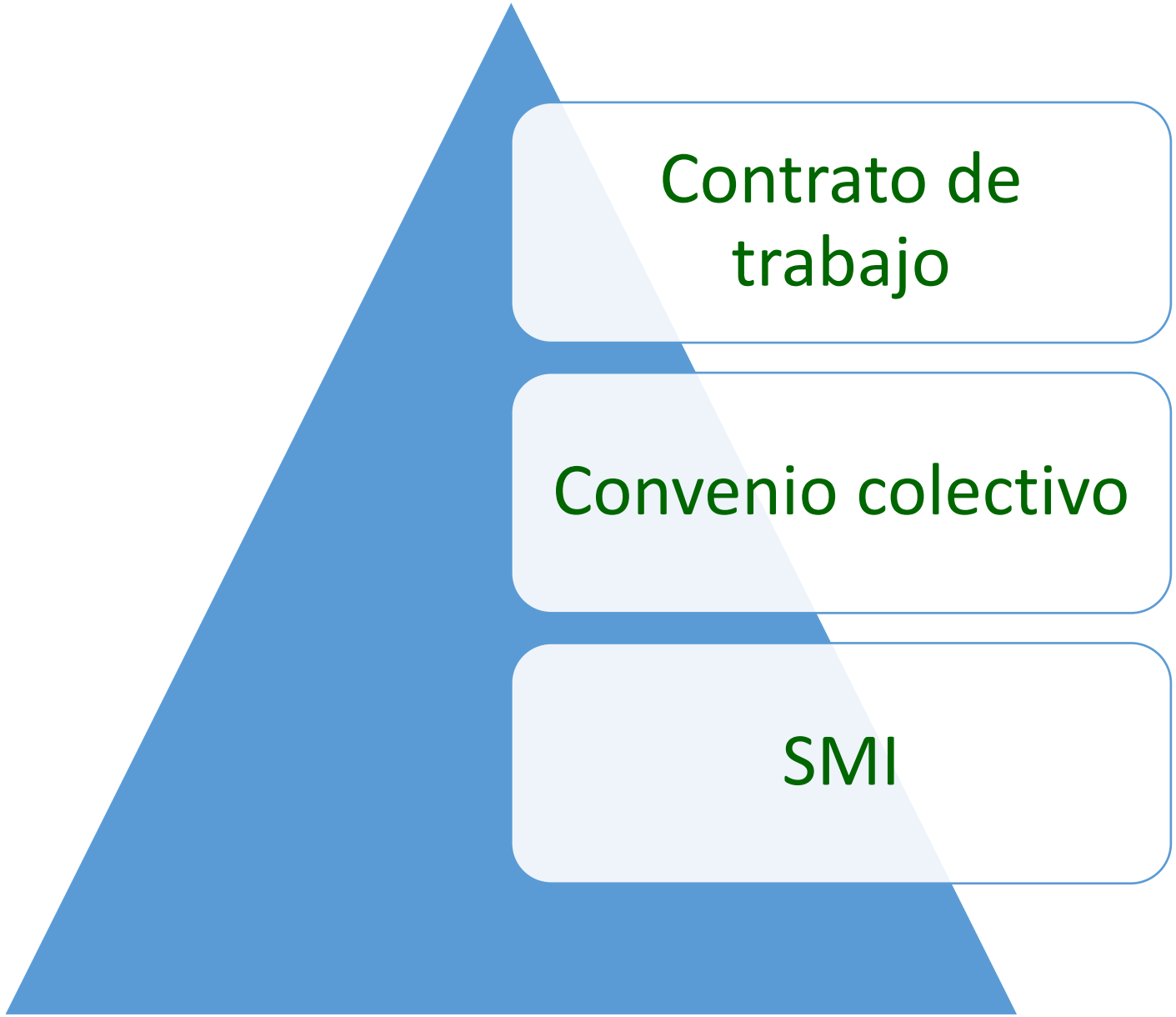






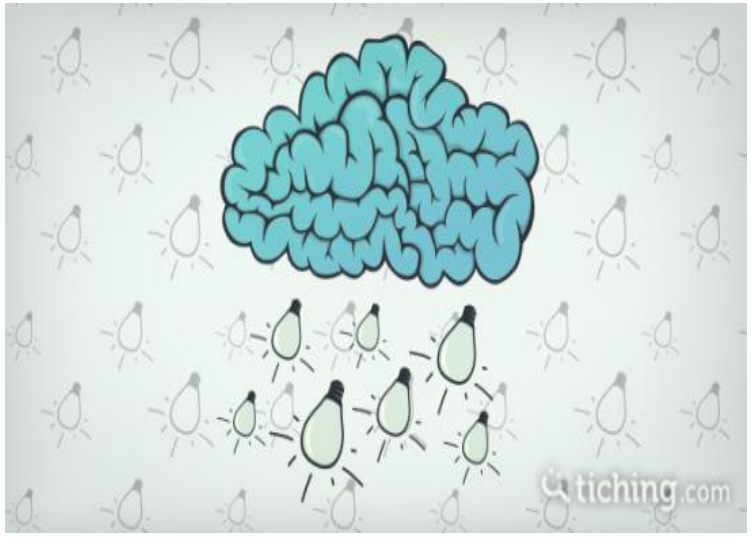

RECEPTION

POSIBILIDADES REMUNERACIÓN



TORMENTA DE IDEAS







ESQUEMA RESUMEN RETRIBUCIONES



IGUALDAD REMUNERACIÓN POR RAZON DE SEXO
ARTÍCULO 28 ET

¿INVERSIÓN DE LA "CARGA DE LA PRUEBA"?

El artículo 96.1 LRJS: se desprende que la persona trabajadora que denuncia la existencia de discriminación salarial por razón de sexo deberá aportar indicios bastantes de esa discriminación, de modo que se invierte la carga de la prueba, ***"… corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y su proporcionalidad"***

SI HAY DIFERENCIAS

¿QUÉ TIENE QUE HACER LA EMPRESA?

Analizar causas de las diferencias

Determinar si hay razones justificadas

En otro caso: eliminar diferencias

EJEMPLOS NOMINAS

EJEMPLOS NOMINAS

I. D E V E N G O S			
SALARIO BAS	30,00	928,21	
P.P.BOLSA V	30,00	77,35	
EXTRA JULIO		77,35	
EXTRA NAVID		77,35	
----A. TOTAL DEVENGADO. . .			1.160,26

MOZA

I. D E V E N G O S			
SALARIO BAS	30,00	1.011,18	
COMP.SALARI AB.	30,00	122,11	
PLAN CAIXA PYME		15,00	
P.P.BOLSA V	30,00	84,27	
PLUS TRANSP	30,00	20,66	
PP PLUS NOCTURNIDAD	30,00	25,28	
P.DTAS.TRANSP.	30,00	109,36	
PLUS PRODUCTIVIDAD	30,00	101,08	
EXTRA JULIO		84,27	
EXTRA NAVID		84,27	
----A. TOTAL DEVENGADO. . .			1.657,48

MOZO

EJEMPLOS NOMINAS

Ctto: 100

I.- DEVENGOS — **TOTALES**

1.- Percepciones salariales

Salario Base	989,39
Gratificaciones Extraordinarias	
A Cuenta de Convenio	358,51
Prorrata Bolsa de Vacaciones	82,45
Prorrata Paga Extra Julio	82,45
Prorrata Paga Extra Diciembre	82,45

2.- Percepciones no salariales

Prestaciones e indemnizaciones a la Seguridad Social

Otras percepciones

OFICIAL TALLER HOMBRE

Ctto: 189

I.- DEVENGOS — **TOTALES**

1.- Percepciones salariales

Salario Base	977,26
Gratificaciones Extraordinarias	
Prorrata Bolsa de Vacaciones	81,44
Prorrata Paga Extra Julio	81,44
Prorrata Paga Extra Diciembre	81,44

2.- Percepciones no salariales

Prestaciones e indemnizaciones a la Seguridad Social

Otras percepciones

MOZA ALMACEN MUJER

EJEMPLOS NOMINAS

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	47,172	1	*Salario Base	1.415,16	
30,00	0,367	26	*Lavado Ropa	11,01	
		302	*Dif.Sal.Volunt.Absorb.	321,27	
		380	*Paga de Verano	117,93	
		381	*Paga Navidad	117,93	
		384	*Bolsa de Vacaciones	108,25	
30,00	3,328	398	*Plus Transporte	99,84	
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70		103,00
		996	COTIZACION FORMACION 0,10		2,19
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55		33,97
		999	TRIBUTACION I.R.P.F.13,91		304,82

GOBERNANTA MUJER

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	42,645	1	*Salario Base	1.279,34	
30,00	0,367	26	*Lavado Ropa	11,01	
12,00	2,110	53	*Plus nocturnidad	25,32	
		121	*Plus Actividad*	412,44	
8,00	18,790	221	*Dif. Plus Actividad+	150,32	
		380	*Paga de Verano	106,61	
		381	*Paga Navidad	106,61	
		384	*Bolsa de Vacaciones	106,61	
		712	Dto. por pago indebido		63,30
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70		103,32
		996	COTIZACION FORMACION 0,10		2,20
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55		34,07
		999	TRIBUTACION I.R.P.F.11,08		243,57

RECEPCIONISTA HOMBRE

EJEMPLOS NOMINAS

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	41,730	1	*Salario Base	1.251,89	
30,00	0,367	26	*Lavado Ropa	11,01	
		380	*Paga de Verano	104,32	
		381	*Paga Navidad	104,32	
		384	*Bolsa de Vacaciones	104,32	
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70		74,07
		996	COTIZACION FORMACION 0,10		1,58
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55		24,43
		999	TRIBUTACION I.R.P.F.15,07		237,48

CAMARERA PISOS MUJER

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	41,730	1	*Salario Base	1.251,89	
30,00	0,367	26	*Lavado Ropa	11,01	
		380	*Paga de Verano	104,32	
		381	*Paga Navidad	104,32	
		384	*Bolsa de Vacaciones	104,32	
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70		74,07
		996	COTIZACION FORMACION 0,10		1,58
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55		24,43
		999	TRIBUTACION I.R.P.F. 5,50		86,67

LENCERO HOMBRE

EJEMPLOS NOMINAS

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	26,12	1	*SALARIO BASE	783,64	
30,00	2,18	9	*BOLSA VACACIONES	65,30	
30,00	5,23	16	*A CTA. CONVENIO	156,87	
30,00	9,17	51	*PLUS ACTIVIDAD	275,00	
30,00	4,35	301	*P.P.PAGAS EXTRA	130,61	
			Cotización Contingencias Comunes(4.70%)		66,34
			Cotización Formación Profesional(0.10%)		1,41
			Cotización Desempleo(1.55%)		21,88
			Tributación IRPF(5.45%)		76,92

DEPENDIENTE HOMBRE

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	26,12	1	*SALARIO BASE	783,64	
30,00	2,18	9	*BOLSA VACACIONES	65,30	
30,00	4,29	16	*A CTA. CONVENIO	128,78	
30,00	4,35	301	*P.P.PAGAS EXTRA	130,61	
			Cotización Contingencias Comunes(4.70%)		52,09
			Cotización Formación Profesional(0.10%)		1,11
			Cotización Desempleo(1.55%)		17,18

DEPENDIENTA MUJER

EJEMPLOS NOMINAS

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	27,008	1	*Salario Base	810,24	
		101	*Paga Verano	87,09	
		102	*Paga Navidad	87,09	
		105	*Paga B. Vacaciones	87,09	
30,00	7,829	129	*Gratificacion	234,87	
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70		61,40
		996	COTIZACION FORMACION 0,10		1,31
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55		20,25
		999	TRIBUTACION I.R.P.F. 2,08		27,17

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	27,008	1	*Salario Base	810,24	
		101	*Paga Verano	67,52	
		102	*Paga Navidad	67,52	
		105	*Paga B. Vacaciones	67,52	
		129	*Gratificacion	1.143,72	
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70		101,36
		996	COTIZACION FORMACION 0,10		2,16
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55		33,43
		999	TRIBUTACION I.R.P.F.12,72		274,31

EJEMPLOS NOMINAS

AYUDANTE RECEPCION JOSE ANDRES

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	46,556	1	*Salario Base	1.396,68	
30,00	0,434	7	*Lavado Ropa	13,01	
		9	*P.P.Extra B.Vacaciones	116,39	
		10	*P.P.Extra Verano	116,39	
		11	*P.P.Extra Navidad	116,39	
30,00	0,114	399	*Seguro de Convenio	3,41	
		789	Dcto.Conceptos en Especie		
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70		
		994	COTIZACION MEI 0,15		2,64
		996	COTIZACION FORMACION 0,10		1,76
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55		27,32
		999	TRIBUTACION I.R.P.F.10,65		187,32

AYUDANTE RECEPCION MELANIE

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	46,556	1	*Salario Base	1.396,68	
30,00	0,434	7	*Lavado Ropa	13,01	
		9	*P.P.Extra B.Vacaciones	116,39	
		10	*P.P.Extra Verano	116,39	
		11	*P.P.Extra Navidad	116,39	
30,00	3,333	46	*Plus Pto. Trabajo	100,00	
30,00	0,114	399	*Seguro de Convenio	3,41	
		789	Dcto.Conceptos en Especie		3,41
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70		
		994	COTIZACION MEI 0,15		2,79
		996	COTIZACION FORMACION 0,10		1,86
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55		28,87
		999	TRIBUTACION I.R.P.F.12,33		229,20

MISMA CATEGORÍA
PLUS PUESTO TRABAJO
SE ABONA A LA TRABAJADORA
NO AL TRABAJADOR 100 EUROS

Se extiende **DILIGENCIA**, conforme a lo establecido en el artículo 21.6 de la Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de lo dispuesto en la Orden ESS/1452/2016, de 10 de junio, por el que se regula el modelo de diligencia de actuación de la ITSS.

Se inicia inspección en materia de igualdad a requerimiento DSITSS 2020 de comprobación normativa de igualdad retributiva por razón de sexo.

Se analiza documentación remitida a la empresa, se aprecia que a una trabajadora (ayte. recepción) se le abonan 100 € en concepto de "plus puesto de trabajo" pe. sin embargo, no se paga a persona trabajador sexo masculino de la misma categoría profesional.

Se requiere a la empresa a fin que en el plazo de 10 días me remita el e-mail explicación o justificación.

jfernandez@mites.gob.es

EJEMPLOS NOMINAS AYUDANTE COCINERO/A

MARIA ELENA

UNIDA		CONCEPTOS	ESPECIES/INFO	DEVENGOS	RETENCIÓN
1,0000	1.506,98	Salario Base		1.506,98	
1,0000	29,07	Complemento Personal Absorbible		29,07	
1,0000	5,34	Calzado		5,34	
17,0000	2,48	Plus nocturnidad		42,16	
1,0000	8,07	Útiles		8,07	
13,29%	1.591,62	Retención a Cuenta del IRPF			211,53
4,70%	2.008,12	Cotización Cont. Comunes			94,38
0,15%	2.008,12	Cotización MEI			3,01
1,65%	2.008,12	Cotización D+FP			33,14
	47,75	Manutención	47,75		

DANIEL

UNIDADES	PRECIO	CONCEPTOS	ESPECIES/INFO	DEVENGOS	RETENCIÓN
1,0000	1.506,98	Salario Base		1.506,98	
1,0000	29,07	Complemento Personal Absorbible		29,07	
1,0000	251,16	Paga Extra Prorrateada		251,16	
8,0000	11,60	Plus Dedicación 1		92,80	
1,0000	5,34	Calzado		5,34	
1,0000	2,48	Plus nocturnidad		2,48	
1,0000	8,07	Útiles		8,07	

MISMA CATEGORÍA AYUDANTE COCINERO/A
PLUS NOCTURNIDAD
SE ABONA A LA TRABAJADORA MÁS
JUSTIFICACION SE LEVANTA Y TRABAJA MÁS DIAS A PREPARAR DESAYUNOS CLIENTES

EJEMPLOS NOMINAS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

ELISA

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	34,25	1	*Salario Base	1027,40	
30,00	6,36	2	*Plus Absorbible	190,72	
30,00	2,85	301	*Bolsa Vacacione	85,62	
30,00	2,85	302	*Diciembre	85,62	
30,00	2,85	303	*Julio	85,62	

ISABEL

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	34,25	1	*Salario Base	1027,40	
30,00	10,56	2	*Plus Absorbible	316,68	
30,00	2,85	301	*Bolsa Vacacione	85,62	
30,00	2,85	302	*Diciembre	85,62	
30,00	2,85	303	*Julio	85,62	

MISMA CATEGORÍA DISTINTOS IMPORTES AMBAS MUJERES

EJEMPLOS NOMINAS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

FRANCISCO

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	33,60	1	*Salario Base	1008,00	
30,00	8,00	2	*Plus Absorbible	240,00	
30,00	2,80	301	*Bolsa Vacacione	84,00	
30,00	2,80	302	*Diciembre	84,00	
30,00	2,80	303	*Julio	84,00	

RAYCO

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	34,25	1	*Salario Base	1027,40	
30,00	16,11	2	*Plus Absorbible	483,24	
30,00	2,85	301	*Bolsa Vacacione	85,62	
30,00	2,85	302	*Diciembre	85,62	
30,00	2,85	303	*Julio	85,62	

MISMA CATEGORÍA DISTINTOS IMPORTES AMBOS HOMBRES

EJEMPLOS NOMINAS ASADERO CON VARIAS SUCURSALES

Total días: 31

I. DEVENGOS | **TOTALES**

1. Percepciones salariales		2. Percepciones no salariales
SALARIO BASE	1.090,13	
P P VACACIONES	90,84	
INCENTIVOS	294,16	

NELSON 294,16 €

Periodo de Liquidación: del 01/08/2026 al 31/08/2026 Total días: 31

I. DEVENGOS | **TOTALES**

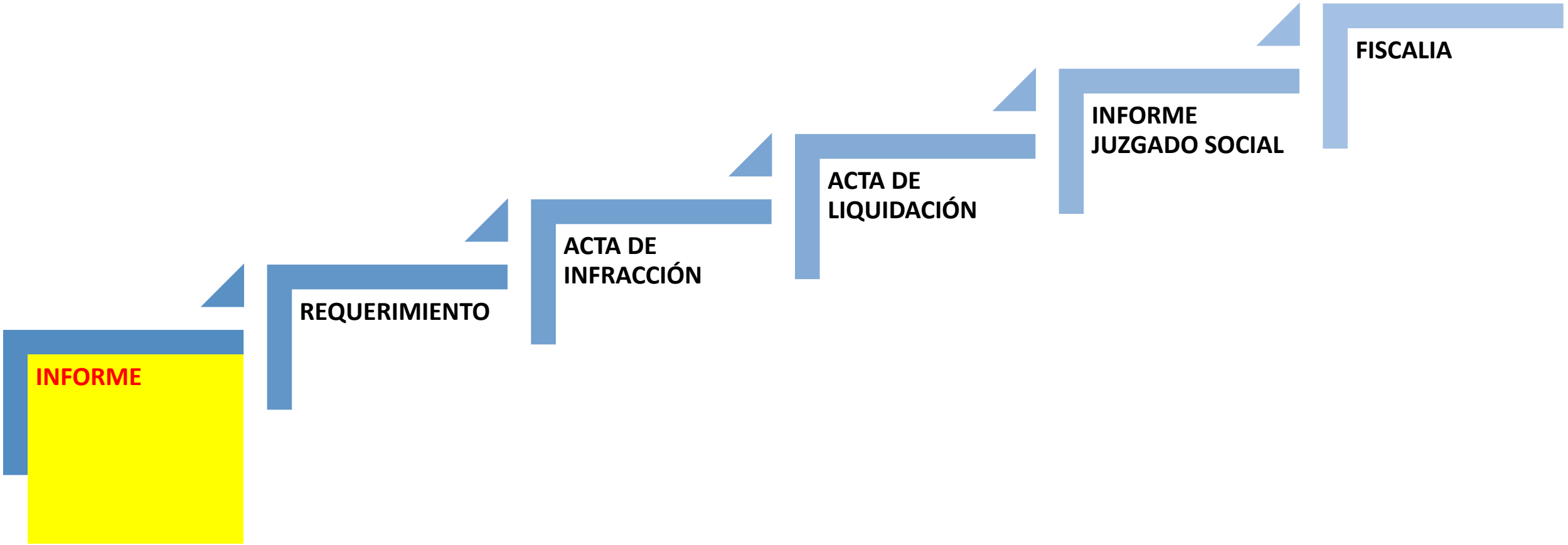
1. Percepciones salariales		2. Percepciones no salariales
SALARIO BASE	1.090,13	
P P VACACIONES	90,84	
INCENTIVOS	226,70	

NISAMAR 226,70 €

INCENTIVOS VARÍAN POR EL PUESTO DESEMPEÑADO
NO HAY MENOR IMPORTE SIEMPRE PARA MUJERES TRABAJADORAS
PERO DEBIERA EXPLICARSE EL MOTIVO DEL INCENTIVO (EJEMPLO AYTE DEPENDIENTE)
JUSTIFICACION LA TIENE QUE DAR LA EMPRESA

MEDIDAS DERIVADAS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA

MEDIDAS DERIVADAS



EJEMPLOS OOSS

HLF NT 0035 COMERCIO TEXTIL

1 TRABAJADOR

4 TRABAJADORAS

HOMBRE COBRA 300 € MÁS

JUSTIFICACIÓN: es el yerno del empresario

HLF NT 0035 RESIDENCIA DE ANCIANOS

30 TRABAJADORES

84 TRABAJADORAS

MISMAS CATEGORÍAS COBRAN LO MISMO

VAN A SALARIO CONVENIO SIN COMPLEMENTOS

JUSTIFICACIÓN: hay categorías cobran más (servicio técnico) por disponibilidad horaria

HLF NT 0035 ASCENSORES

45 TRABAJADORES

8 TRABAJADORAS

MUJERES OFICINAS

HOMBRES MECÁNICOS

VAN A SALARIO CONVENIO SIN COMPLEMENTOS

JUSTIFICACIÓN: los HOMBRES tienen un plus de disponibilidad horaria (servicio técnico)

HLF NT 0035 ASESORIA FISCAL LABORAL Y CONTABLE

2 TRABAJADORES

4 TRABAJADORAS

HOMBRES COBRAN 200 € MÁS

JUSTIFICACIÓN: las trabajadoras llevan contabilidades y los 2 trabajadores hombres son los responsables departamento fiscal y RRHH

Funciones diferentes

HLF NT 0035 EMPRESA DESINSECTACION

42 TRABAJADORES

10 TRABAJADORAS

HOMBRES COBRAN COMPLEMENTOS QUE REPORTAN MÁS SALARIO

JUSTIFICACIÓN: Funciones diferentes

El trabajo de oficinas es muy distinto al de desinfección

HLF NT 0035 RECAUDACION IMPUESTOS PARA AYUNTAMIENTOS

5 TRABAJADORES

4 TRABAJADORAS

CATEGORIAS TODAS DISTINTAS

JUSTIFICACIÓN: las funciones son diferentes, pero todas las mujeres se da la coincidencia de que cobran menos

HLF NT 0035 RECAUDACION IMPUESTOS PARA AYUNTAMIENTOS

5 TRABAJADORES

4 TRABAJADORAS

CATEGORIAS TODAS DISTINTAS

JUSTIFICACIÓN: las funciones son diferentes, pero todas las mujeres se da la coincidencia de que cobran menos

HLF NT 0035 ETT PERSONAL DE ESTRUCTURA

5 TRABAJADORES

14 TRABAJADORAS

SALARIO SEGÚN CONVENIO COLECTIVO

COMPLEMENTOS POR PRODUCTIVIDAD

(CAPTACIÓN CLIENTES)

JUSTIFICACIÓN: de los 5 responsables de oficinas, 4 son hombres

HLF NT 0035 SUPERMERCADO CON 2 TIENDAS

5 TRABAJADORES

10 TRABAJADORAS

SALARIO SEGÚN CONVENIO COLECTIVO

COMPLEMENTO POR "*INCENTIVOS*"

JUSTIFICACIÓN: reponedores (hombres) y ayudantes dependientas y cajeras (mujeres) cobran lo mismo, el importe superior se abona a encargados y jefes de sección (que son hombres)

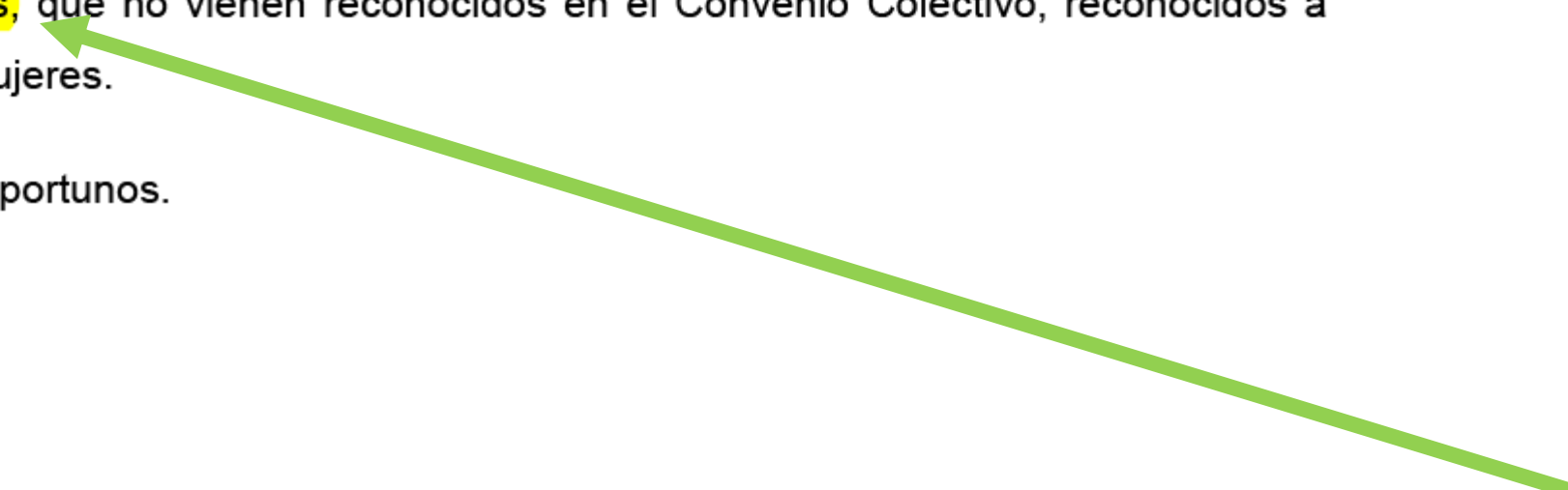
Examinada la documentación aportada por la empresa, la actuante que suscribe no observa irregularidades en materia de discriminación ni directa ni indirecta por razón de sexo, toda vez que:

Ningún trabajador es, debido a su sexo, tratado de una manera menos favorable que otra en situación comparable.

La entidad no utiliza ningún criterio o práctica aparentemente neutros que pongan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

Tratándose de una misma categoría profesional, hombres y mujeres cobran lo mismo, no existiendo complementos salariales voluntarios, que no vienen reconocidos en el Convenio Colectivo, reconocidos a los hombres en detrimento de las mujeres.

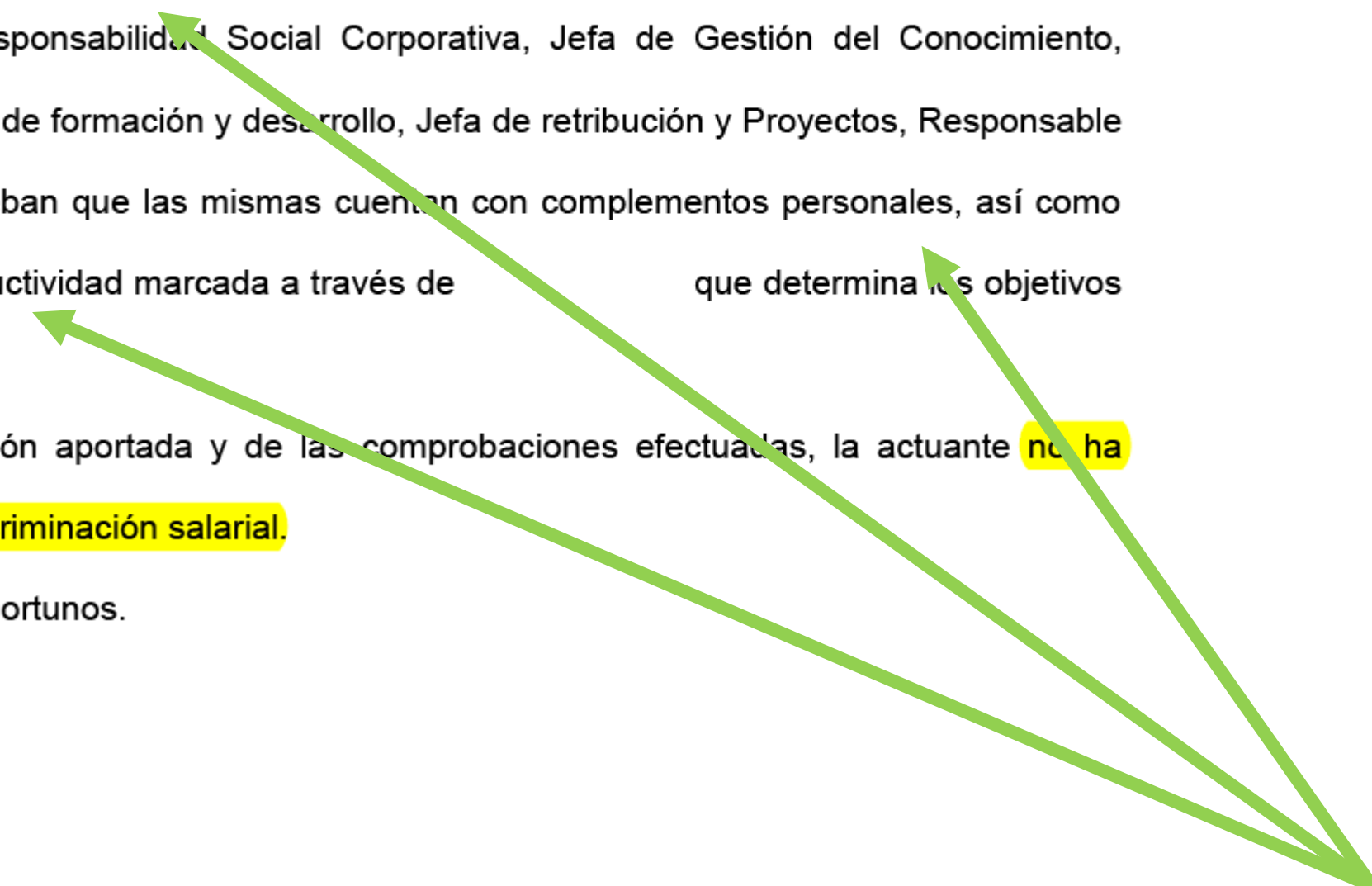
Es cuanto se informa a los efectos oportunos.



Asimismo, se comprueba que los responsables de los diferentes departamentos se encuentran adscritos al CCC3 siendo la mayoría mujeres, las cuáles ostentan los cargos de Directora de personas y organización, Jefa de sección y responsabilidad Social Corporativa, Jefa de Gestión del Conocimiento, Talento y Relaciones Laborales, Jefa de formación y desarrollo, Jefa de retribución y Proyectos, Responsable de Servicios Generales. Se comprueban que las mismas cuentan con complementos personales, así como complementos en función de la productividad marcada a través de que determina los objetivos alcanzados.

Por lo expuesto, de la documentación aportada y de las comprobaciones efectuadas, la actuante no ha podido constatar la existencia de discriminación salarial.

Es cuanto se informa a los efectos oportunos.



mujeres. La mujer además se incorpora a la plantilla de la Compañía durante el año 2025.

El nivel 10 está ocupado por 2 mujeres y 4 hombres y representa un 0,93% de la plantilla total.

La diferencia encontrada en el registro retributivo en este nivel es del 60,6%, en promedio y del 31,4% en mediana, ambos a favor de las mujeres, atendiendo a salarios efectivamente cobrados.
Sin embargo, realizando el cálculo de brecha salarial atendiendo a salarios equiparados, es decir, considerando jornadas al 100% y anualizando las retribuciones, dicha diferencia se reduce al 11,5% en promedio y 14,2% en mediana, a favor de las mujeres, por lo que la diferencia observada se explica por distintas casuísticas como altas, bajas, ceses, etc., y no por la decisión unilateral de la empresa.

El nivel 12 está ocupado por 2 mujeres y 109 hombres y representa un 17,18% de la plantilla total.

La diferencia encontrada en el registro retributivo en este nivel es del 55,9%, en promedio y del 58,3% en mediana, ambos a favor de los hombres, atendiendo a salarios efectivamente cobrados.
Sin embargo, realizando el cálculo de brecha salarial atendiendo a salarios equiparados, es decir, considerando jornadas al 100% y anualizando las retribuciones, dicha diferencia se reduce al 10,4% en promedio y 7,3% en mediana, a favor de los hombres, por lo que la diferencia observada se explica por distintas casuísticas como altas, bajas, ceses, etc., y no por la decisión unilateral de la empresa.

SEXTO. – En orden a la documentación examinada, no se constata la existencia de indicios que permitan apreciar la existencia de supuestos de discriminación por razón de sexo en el seno de la empresa, en materia de promoción profesional ni retributiva.

Cuarto. En este sentido, se ha de señalar que en el año 2025 la Empresa contaba con un total de 29 trabajadores por cuenta ajena. De los 29 trabajadores tan sólo 5 de ellos son mujeres y con categoría de administrativas y limpiadoras, y 24 son hombres, con categoría de conductor y trompista, teniendo en cuenta que la Empresa se dedica a actividades relacionadas con el transporte de mercancías por carretera.

Analizadas las nóminas de los trabajadores, no se observa la existencia de complementos o dietas que pudieran generar diferencias salariales por discriminación por
razón de sexo.

Así mismo, el registro retributivo del año 2025 aportado por la Empresa tampoco arroja datos que induzcan a la existencia de una discriminación salarial por razón de sexo.

Las diferencias salariales que pudieran existir vienen dadas básicamente por la diferente categoría profesional que ocupan hombres y mujeres.

La Empresa ha aportado un documento explicativo de los diferentes conceptos salariales percibidos por los trabajadores y trabajadoras, no pudiendo concluir la existencia de discriminación salarial en este sentido.

VALORACIONES ACTUACIONES 2026

Los incrementos se acuerdan individualmente

Se recogen no como “salario”, sino en complementos con diversas denominaciones (*productividad, dedicación, disponibilidad, voluntario*, etc)

Diferencias que se quieren justificar por la segregación profesional (hay profesiones claramente masculinizadas y feminizadas). Esto dificulta mucho la comparación entre hombres y mujeres para determinar si son trabajos de igual valor

Pluses relacionados con “*tiempo de trabajo*” (disponibilidad, dedicación, flexibilidad, turnos, fines de semana) se perciben más por los hombres

VALORACIONES ACTUACIONES 2026

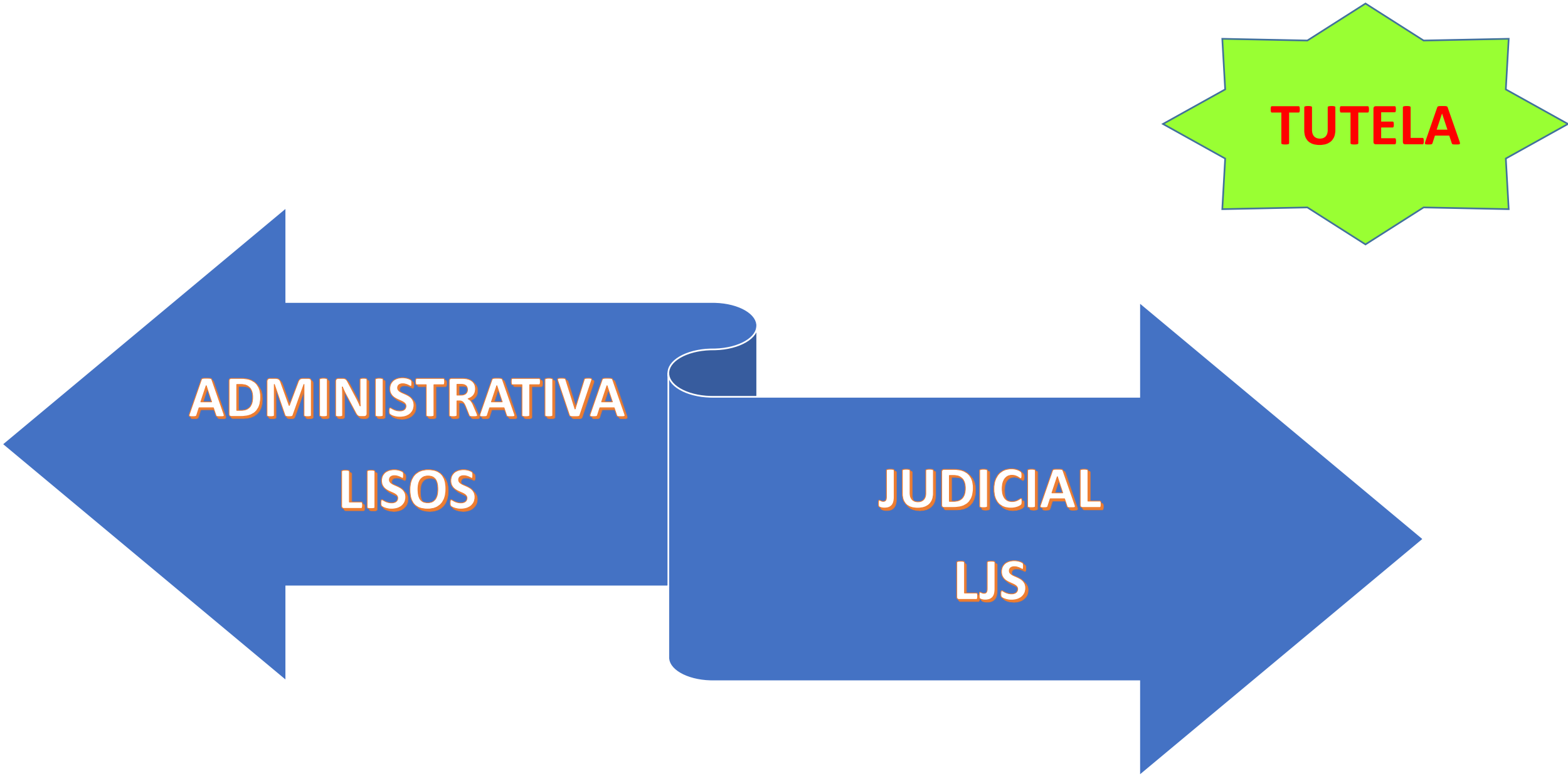
- Algunas trabajadoras (incluidas responsables de RRHH) justifican las diferencias
- En pequeñas y medianas empresas no hay RRLLTT, lo que dificulta negociación de medidas de igualdad, y supone menor control del poder de dirección
- Hay que solicitar registros de salarios y que la empresa justifique por escrito las diferencias
- Dificultad de valorar y concretar el concepto de trabajos de "*igual valor*"

NORMATIVA RD 902/2020 ESTRUCTURA

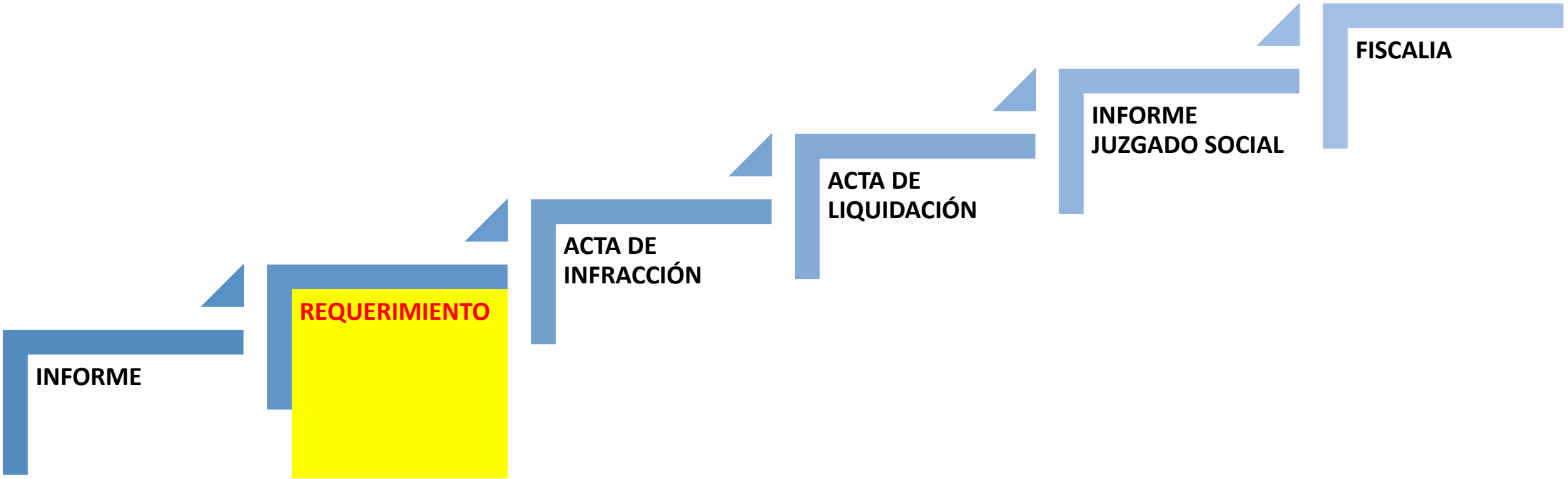
4 TÍTULOS

- Objeto y Ámbito de aplicación
- Principios de transparencia y de obligación de igual retribución
- Instrumentos de transparencia retributiva
- **Tutela administrativa y judicial**

NORMATIVA RD 902/2020 TUTELA



MEDIDAS DERIVADAS



ACTA DE LIQUIDACION Y/O ACTA DE INFRACCIÓN

¿SOLO REQUERIMIENTO?

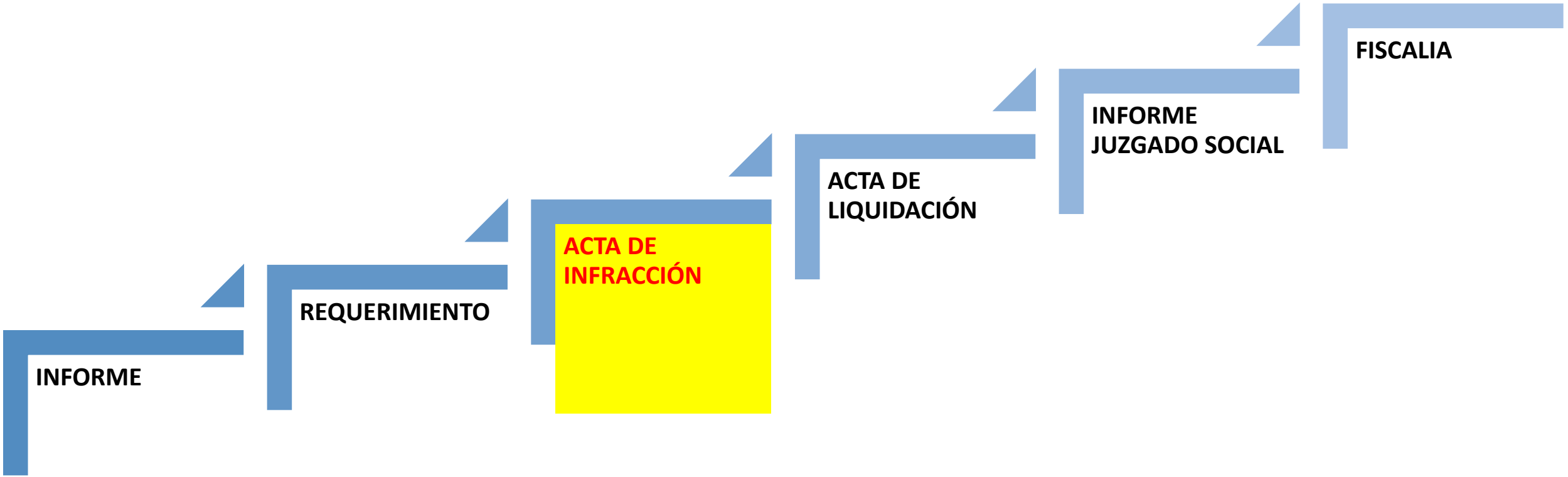
O

¿SIEMPRE REQUERIMIENTO Y ACTA DE INFRACCIÓN?

22.1 LO ITSS

Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes

MEDIDAS DERIVADAS



ACTA DE INFRACCIÓN



ACTA DE INFRACCIÓN

ANEXO DEL ACTA

- Nóminas
- Otros documentos obrantes en la OS

PRECEPTOS INFRINGIDOS REGISTRO DE SALARIOS

28.2 Estatuto Trabajadores

5.1 RD 902/2020, 13 Octubre



CALIFICACIÓN

GRAVE

Artículo 7.13 LISOS

“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. “

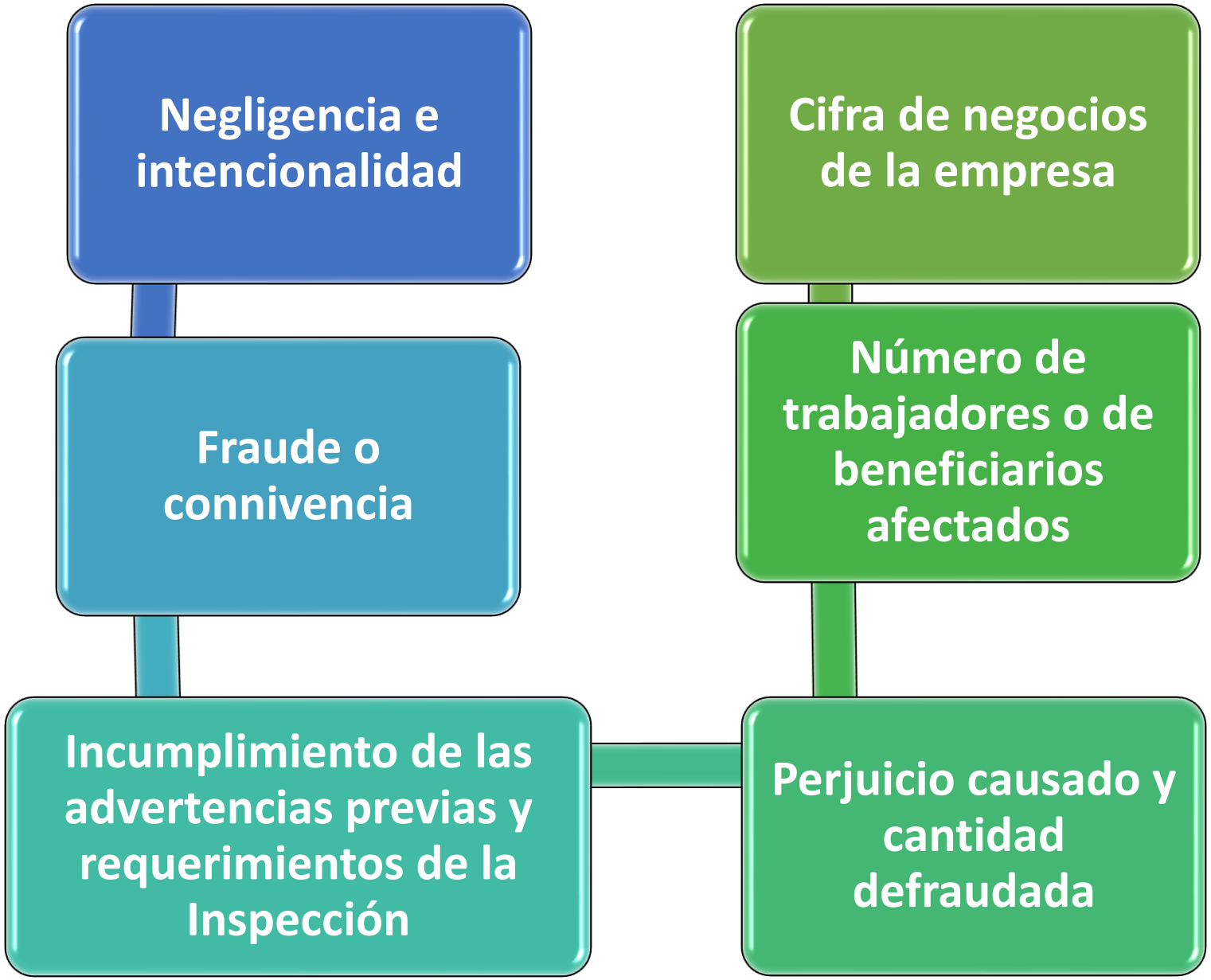
IMPORTES EUROS SANCIONES EMPRESAS

LEVES: 70 - 750

GRAVES: 751 – 7.500

MUY GRAVES: 7.501 – 225.018

CRITERIOS DE GRADUACIÓN



PRECEPTOS INFRINGIDOS DISCRIMINACION SALARIAL

4.2.C) - 17.1 - 28

Estatuto Trabajadores

3 – 5 - 6.1 - 45.1

LO Igualdad Efectiva Mujeres y Hombres

14 - 35.1

Constitución española



CALIFICACIÓN

MUY GRAVE

Artículo 8.12 LISOS

"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 … / …"

IMPORTES EUROS SANCIONES EMPRESAS

LEVES: 70 - 750

GRAVES: 751 – 7.500

MUY GRAVES: 7.501 – 225.018

ARTÍCULO 46.bis LISOS SANCIONES ACCESORIAS EMPRESARIOS (sin perjuicio del 40.1 sobre sanciones)

Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias

Perderán en su caso , a propuesta de la ITSS y de forma proporcional al nº de afectados las ayudas , bonificaciones y los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo desde la fecha en que se cometió la infracción. Afectarán a las de mayor cuantía, sobre las de menor cuantía en el momento de la infracción y se motivará en el acta

Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un periodo máximo de **6 meses a 2 años**

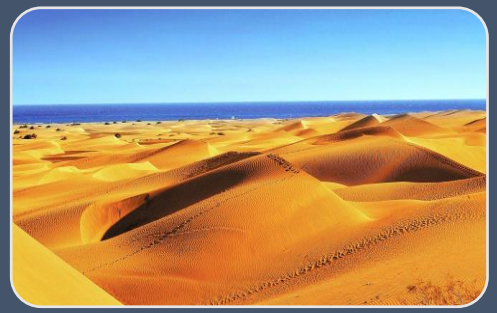
SANCIONES ACCESORIAS EMPRESAS
(Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público)

Prohibición contratar con AAPP

71.1.B): sancionadas con carácter firme por …/… por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto …/…

se apreciará directamente por los órganos de contratación, cuando la sentencia o la resolución administrativa se hubiera pronunciado expresamente sobre su alcance y duración, subsistiendo durante el plazo señalado en las mismas

ACTA DE INFRACCIÓN



CANARIAS

- GRAN CANARIA
- Indirecta



Camareras de pisos



Menor importe respecto camareros/as o cocineros/as

- Mismo nivel según convenio

ACTA DE INFRACCIÓN



CANARIAS

- GRAN CANARIA
- Indirecta



COMERCIO ALIMENTACION FRUTOS SECOS CHUCHES



Menor importe a 4 trabajadoras por conceptos de “*mejora voluntaria*” e “*incentivo*”, que a 1 trabajador hombre, pese a funciones similares en departamento de ADMINISTRACION. La empresa lo justifica en que “*tiene la llave de la nave*”

ACTA DE INFRACCIÓN

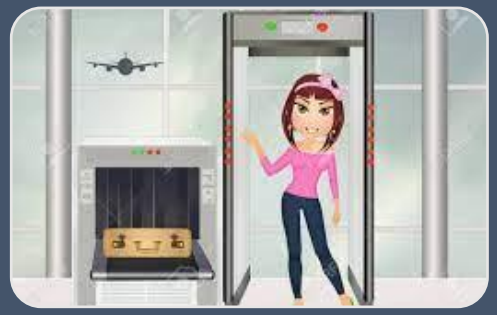


CANARIAS

- GRAN CANARIA
- Indirecta



SEGURIDAD PRIVADA



En el escáner en aeropuertos se paga un plus. No se destina a ninguna mujer, y sí a dos hombres. Sólo si aviso acústico, es llamada la vigilanta de seguridad para hacer control y cachear.

ACTA DE INFRACCIÓN



CANARIAS

- GRAN CANARIA
- Indirecta



ALMACEN DE LOGISTICA



A los mozos de almacén se abonan 150 € mes como complemento “*voluntario*”, que no a las administrativas (todas mujeres), por entender realizan trabajos de más valor.

ACTA DE INFRACCIÓN



CANARIAS

- FUERTEVENTURA
- Directa



Limpiadoras contrata aeropuerto



No abono complemento respecto mozos limpieza

ACTA DE INFRACCIÓN



COMUNIDAD VALENCIANA

- VALENCIA
- Indirecta



LIMPIEZA



Menor importe precio/hora en presupuestos según desempeño por hombres o mujeres

ACTA DE INFRACCIÓN



ANDALUCIA

- CADIZ
- Directa



Conductora guaguas



Impago de diferencia de 6,45 euros/día que sí se pagan a los hombres

ACTA DE INFRACCIÓN

NAVARRA

- PAMPLONA
- Directa



MANTENIMIENTO EDIFICIOS



3 ENCARGADOS (2 hombres y 1 mujer): ésta no percibe complementos (disponibilidad, voluntario, locomoción, antigüedad), que sí se pagan a ellos (incluso cobran antigüedad, siendo la encargada la más antigua)

ACTA DE INFRACCIÓN



GALICIA

- CORUÑA
- Indirecta



CONSERVAS DE PESCADO



COMPLEMENTO “*VOLUNTARIO*”: se paga a 54 de 55 hombres, y sólo a 6 de 418 mujeres

ACTA DE INFRACCIÓN

MURCIA

- MURCIA
- Indirecta



AGRICULTURA



SE RETRIBUYE más a los HOMBRES (peones) que a las mujeres (encajadoras) TRABAJOS DE IGUAL VALOR (ambos son oficios manuales)

ACTA DE INFRACCIÓN



CATALUÑA

- BARCELONA
- Indirecta



HOSTELERIA (CATERING COMEDORES ESCOLARES)



A las trabajadoras MUJERES no se les abona en concepto de *“mejoras voluntarias” y “complemento a líquido”:* la empresa justificaba por subrogaciones, pero hay hombres incorporados después, que sí lo cobran

OTROS SUPUESTOS DE ACTA DE INFRACCIÓN



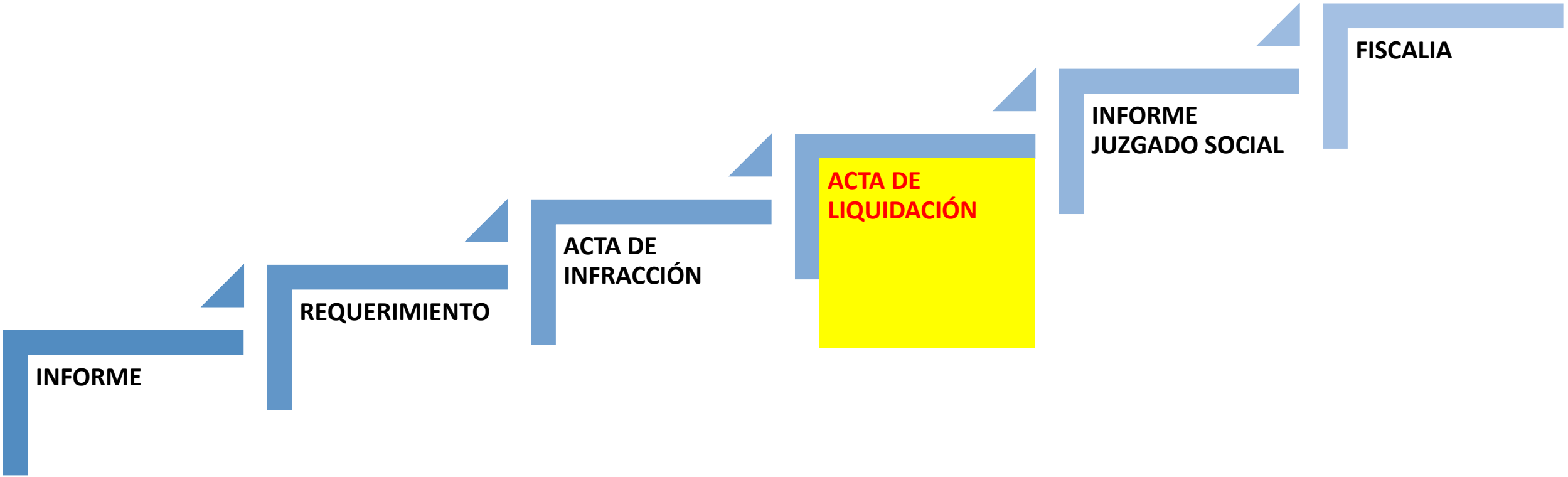
TRABAJADORA REINCORPORADA TRAS MATERNIDAD

ES LA ÚNICA A LA QUE SE PAGA SALARIO CON RETRASO



¿se pueden considerar supuestos de discriminación salarial?

MEDIDAS DERIVADAS



ACTA DE LIQUIDACION

FUNDAMENTO LEGAL ACTA DE LIQUIDACIÓN

<u>Diferencias de cotización</u> *por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo.*

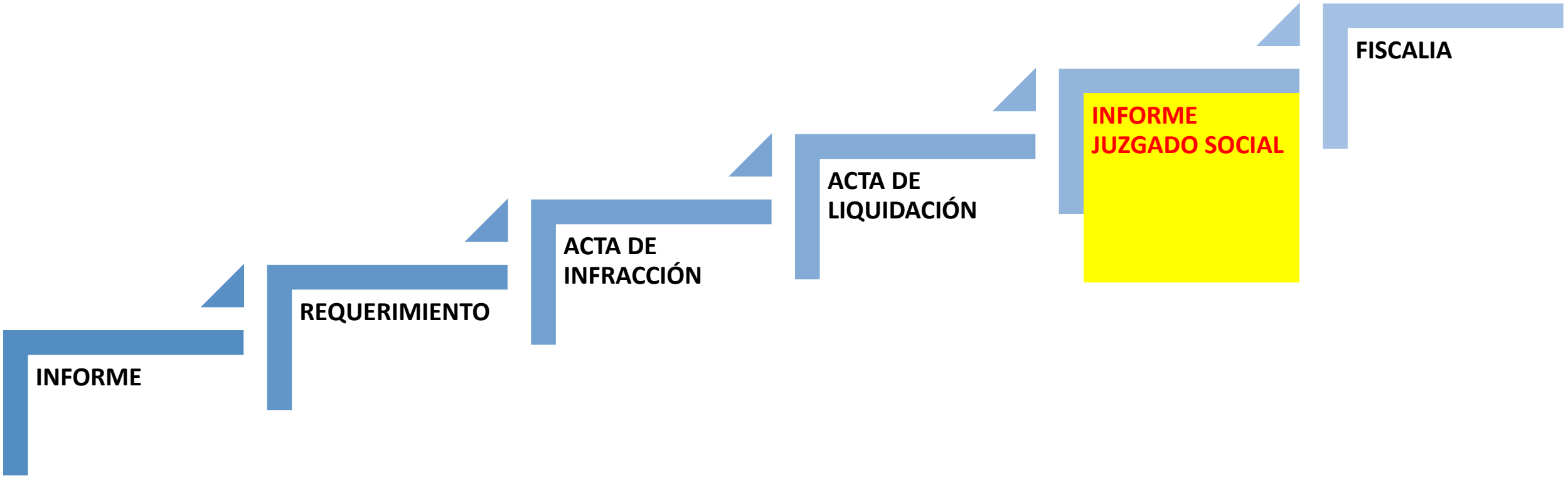
34.1.b) LGSS

REQUERIMIENTO DE PAGO (alternativo al AL)

En el caso anterior, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá formular requerimientos a los sujetos obligados al pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento de la deuda por aquellos ante el funcionario actuante

34.1 párrafo 2 LGSS

MEDIDAS DERIVADAS



JURISDICCION SOCIAL

Art. 95.3 LJS. "Dictámenes de Asesores"

*"Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el **dictamen** de los organismos públicos competentes"*

Art. 96 LJS. Modificación de la carga de la prueba

*"En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de **indicios fundados de discriminación por razón de sexo**, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, **corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable**, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*

COMPETENCIA

RECURSOS CONTRA ACTAS INFRACCION FIRMES VIA ADMINISTRATIVA

PROCEDIMIENTO DE OFICIO

JURISDICCIÓN SOCIAL

PROCEDIMIENTO DE OFICIO

*De las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una **discriminación por razón de sexo** y en las que **se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador**, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente*

Artículo 148.c) LJS

Pero es el Juzgado Social quien resuelve recursos contra sanciones

PROCEDIMIENTO DE OFICIO

Proponer a su superior jerárquico la formulación de comunicaciones y demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social en la forma prevista en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social

Medidas derivadas

Artículo 22.14 LO ITSS

CUANTIFICACIÓN PERJUICIOS ECONÓMICOS

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

S/DGITSS-0000498/

SUBSECRETARIA

ORGANISMO ESTATAL
INSPECCION DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

INSTRUCCIÓN 2/2019, SOBRE ACTUACIÓN INSPECTORA EN MATERIA DE IMPAGO DE SALARIOS

Del mismo modo, en las actas que se extiendan por impago de salarios deberán hacerse constar de manera clara y pormenorizada los perjuicios económicos sufridos por los trabajadores, debiendo consignar todos aquellos elementos que permitan a la Autoridad Laboral, en su caso, proceder conforme al artículo 148.a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En aquellos casos en que, de lo comprobado, y más allá de los impagos concretos denunciados o constatados, se apreciaran indicios de una posible discriminación salarial por razón de sexo, será procedente la apertura de orden de servicio separada en el marco de la campaña NT0035 a fin de llevar a cabo una actuación comprobatoria respecto al resto de las trabajadoras.

CUANTIFICACIÓN PERJUICIOS ECONÓMICOS

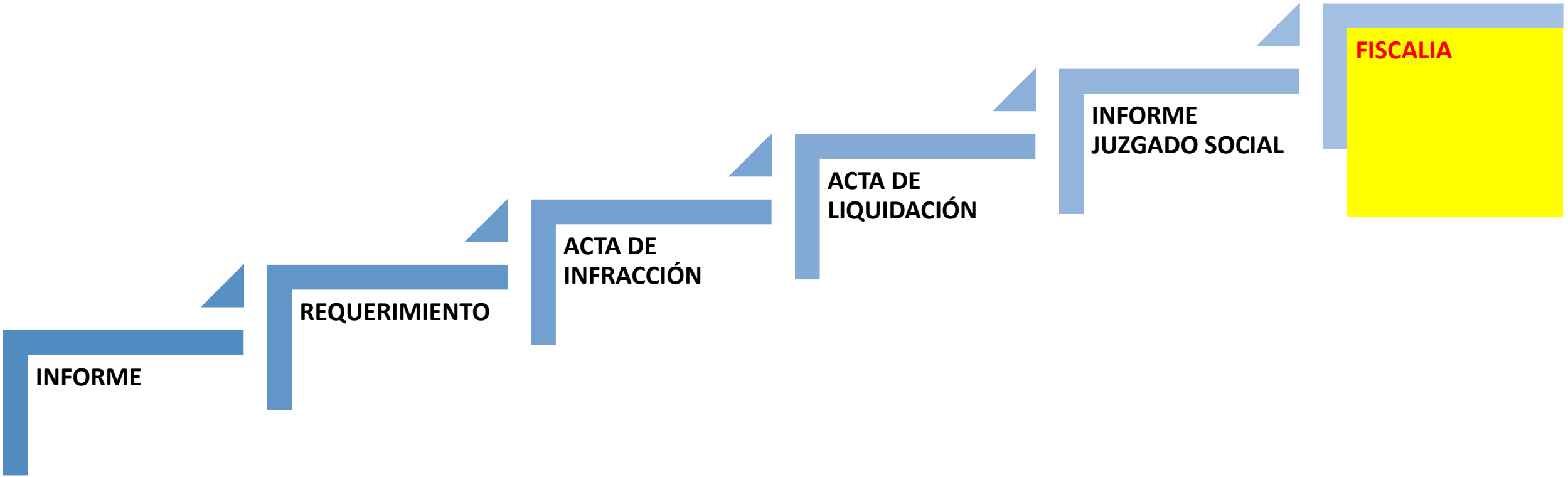
TEXTO EN ACTA DE INFRACCIÓN

"A efectos de graduación de la sanción, se considera como elemento agravante, conforme a lo dispuesto en el artículo 39.2 de la LISOS, el perjuicio causado a las trabajadoras afectadas con categoría de ayudante y que no perciben complementos salariales, siendo víctimas de discriminación salarial por razón de sexo, lo que implica una menor retribución por la inaplicación discriminatoria del complemento salarial voluntario de la empresa.

Este complemento asciende a 251 euros en el caso de PEPE y PACO, trabajadores que tenían la categoría de ayudante y salario base correspondiente, pero percibían este complemento hasta alcanzar el compromiso de un salario mínimo neto de 1.800 euros.

En consecuencia, el perjuicio económico de cada trabajadora afectada asciende a 286 euros mensuales".

MEDIDAS DERIVADAS



Código Penal





ITSS INSTRUCCIÓN FISCALIA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Organismo Estatal
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

DIRECCIÓN DEL ORGANISMO ESTATAL
INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSTRUCCIÓN NÚM. 1/2025 SOBRE PROFUNDIZACIÓN EN LAS RELACIONES ENTRE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO EN MATERIA DE ILÍCITOS PENALES CONTRA LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

a) Las extendidas como consecuencia de la vulneración de la normativa de prevención de riesgos laborales relativa a la protección de la maternidad, de menores, y de los trabajadores/as especialmente sensibles, siempre que, en este último caso, de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los mismos, (art. 13.1, 2 y 4 del TRLISOS)

b) Infracciones administrativas tipificadas y calificadas, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 13 del TRLISOS, como muy graves, distintas de las previstas en el apartado anterior.

c) Infracciones comprendidas en el artículo 12 del TRLISOS calificadas como graves, siempre que se aprecie como circunstancia agravante para la graduación de la sanción un incumplimiento reiterado por parte del empresario de los requerimientos previos realizados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (39.3.f) TRLISOS), o se infiera de éstos una inobservancia general y sistemática de la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Infracciones comprendidas en el artículo 12 del TRLISOS calificadas como graves en las que como circunstancia agravante de la graduación de la sanción se establezca la inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes (art. 39.3.g del TRLISOS).

ITSS INSTRUCCIÓN FISCALIA MODELO REMISION

Anexo I

COMUNICACIÓN AL MINISTERIO FISCAL DE INFRACCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE PUDIERA SER CONSTITUTIVA DE DELITO

(ART. 3 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, TRLISOS)

ASUNTO

- ☐ Infracción Prevención de Riesgos Laborales relativa a protección maternidad
- ☐ Infracción Prevención de Riesgos Laborales relativa a protección de menores
- ☐ Infracción de Prevención de Riesgos Laborales relativa a trabajadores especialmente sensibles.
- ☐ Otras infracciones de prevención de riesgos laborales muy graves
- ☐ Infracciones de Prevención de Riesgos Laborales graves con incumplimiento reiterado de requerimientos IT
- ☐ Infracciones de Prevención de Riesgos Laborales graves relacionadas con conducta general y sistemáticamente incumplidora de la empresa.
- ☐ Infracciones de Prevención de Riesgos Laborales graves con inobservancia de propuestas de servicios de prevención, delegados de prevención o comités de seguridad y salud
- ☐ Infracciones de Prevención de Riesgos Laborales que hayan supuesto paralización art. 44 LPRL
- ☐ Infracciones de prevención de riesgos laborales derivadas de una situación de acoso laboral
- ☐ Infracciones de Prevención de Riesgos Laborales en accidente de trabajo mortal
- ☐ Infracciones de prevención de riesgos laborales vinculadas a enfermedades profesionales con resultado de muerte
- ☐ Infracciones de Prevención de Riesgos Laborales en accidente de trabajo que puedan causar una incapacidad permanente o una lesión permanente no incapacitante
- ☐ Infracciones de Prevención de Riesgos Laborales vinculadas a enfermedades profesionales que puedan causar una incapacidad permanente o una lesión permanente no incapacitante



Artículo 314.

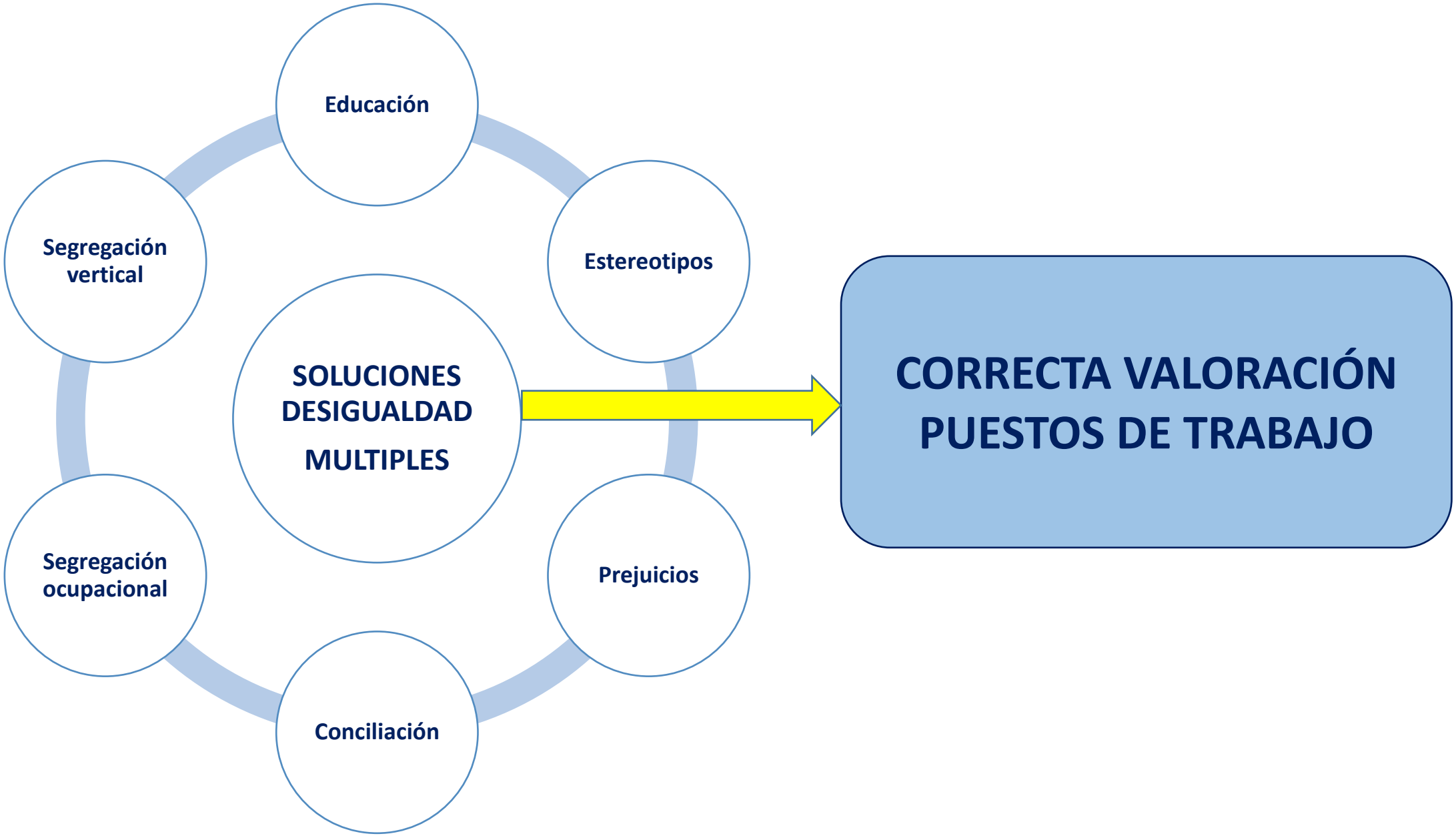
Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES



1



El jefe de su departamento nos deja, señorita García

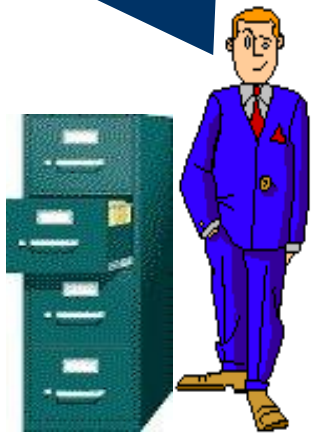


2

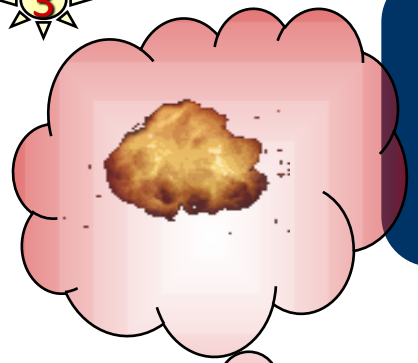


Puesto que usted conoce tan bien este trabajo y que es usted capaz, inteligente y honrada, le encargo



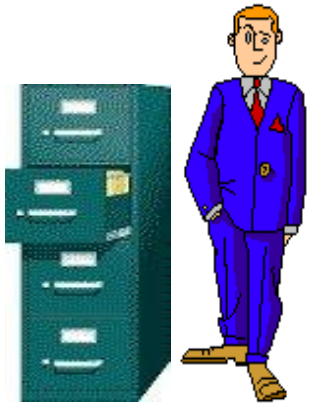


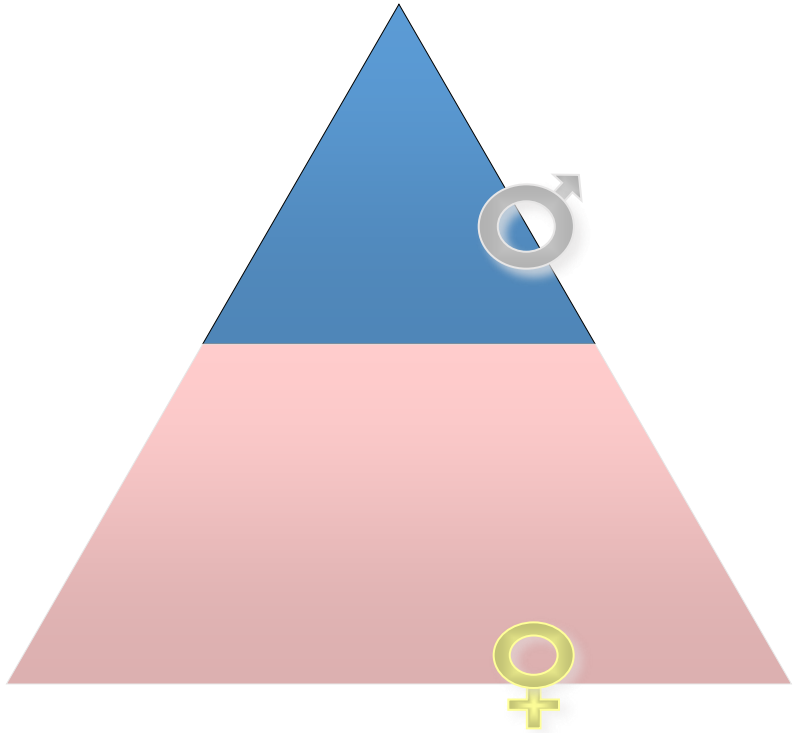
3



Que busque el hombre apropiado para <u>este</u> puesto.







Situación actual



Objetivo

Muchas gracias