



## PLAN DE IGUALDAD - FUNDACIÓN TENGO HOGAR

Four distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more stylized.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO .....	1
1. MARCO LEGAL .....	3
2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	4
3. INFORMACIÓN SOBRE LA FUNDACIÓN .....	5
4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	6
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	7
6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	8
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	9
8. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN .....	10
9. RESUMEN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	11
10. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS .....	12
11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	16
12. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	19
13. APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD .....	20
14. ANEXOS.....	21



## 1. MARCO LEGAL

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Fundación Tengo Hogar (en adelante “la Fundación”), (2023-2027) es fundamental para poder implantar, de forma real y efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, viene desarrollando la Empresa.


Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es un documento de trabajo que plasma un compromiso. En este archivo, se configuran las actuaciones y medidas que se van a implantar próximamente en beneficio de la igualdad de oportunidades, a través de las conclusiones extraídas de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, deberán adoptar, implantar y acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los distintos representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.

Así, la referida normativa preveía que las empresas que tuvieran más de 250 personas trabajadoras debían contar con un Plan de Igualdad conforme a los criterios que se recogían en la misma, teniendo en consideración, entre otros, materias como el acceso al empleo, la promoción profesional, la política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que persigue fomentar nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al entender que dicho objetivo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007 no había sido alcanzado.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, en el diagnóstico de situación como en el Plan de Igualdad, se han recogido las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de

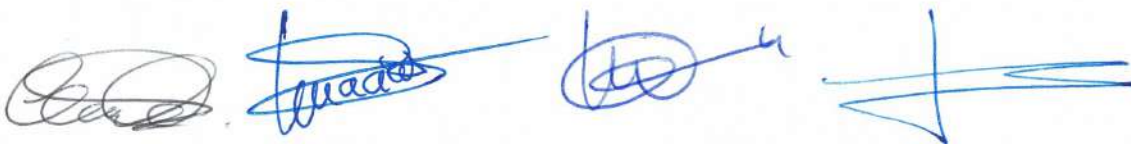


13 de octubre, e igualmente se ha tenido en consideración y aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Fundación se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Empresa en materia de: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y formación, retribución y condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y familiar y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
- Programa de Actuación. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad, a través de las personas designadas que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Fundación.



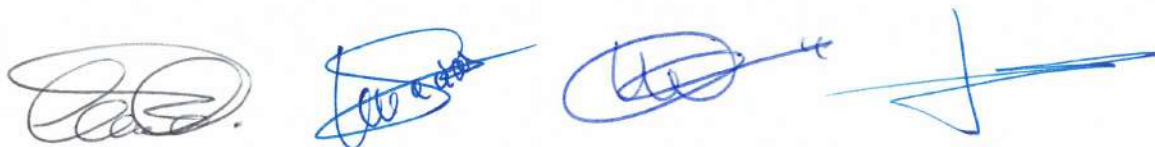
### 3. INFORMACIÓN SOBRE LA FUNDACIÓN

La Fundación Tengo Hogar es una fundación española orientada para brindar apoyo a personas en riesgo de exclusión social. Se fundó en el año 2014 con el objetivo de dar respuesta a las necesidades básicas de multitud de personas en España al límite de la pobreza y la exclusión social tras la crisis producida en el año 2008. El convenio colectivo que resulta de aplicación es el estatal de Acción e Intervención Social.

Su misión es contribuir activamente a brindar apoyo a multitud de familias españolas a través de tres pilares esenciales: (i) mejorar la empleabilidad; (ii) proteger la infancia y; (iii) cubrir las necesidades básicas específicas de cada persona.

Desde sus inicios, la Fundación ha ayudado a multitud de personas recaudando fondos de origen exclusivamente privado, hasta que, en el año 2019, comenzó a recibir ayudas del Estado Público Español.

En cuanto a la estructura financiera de la empresa, el 80% de los fondos recaudados, se destinan a las personas necesitadas a las que brinda ayuda la Fundación, mientras que el 20% restante se destina a cubrir los costes estructurales de la Compañía.



#### 4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Fundación declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de la Empresa, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Fundación, desde la selección a la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo y por extensión, en el conjunto de la sociedad.



## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### ➤ Ámbito territorial

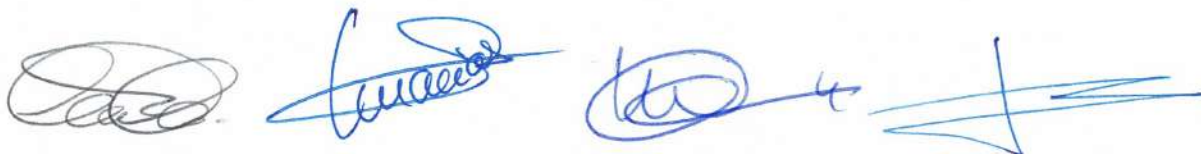
Este Plan de Igualdad se aplica a todas las personas trabajadores del centro de trabajo único que posee la Fundación, sito en Madrid.

### ➤ Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras, procurando su adaptación a la concreta situación de la Fundación en cada momento.

### ➤ Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años (2024-2027), a contar desde su firma.



## 6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión de Igualdad, de conformidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicha Comisión de Igualdad se ha conformado por representantes de la Fundación y ha sido constituida con el objeto de analizar la situación existente en la Empresa desde un punto de vista de género, para posteriormente redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente Plan de Igualdad.

En este punto, cabe clarificar que antes de dar comienzo a la negociación del presente Plan de Igualdad, los representantes de la Fundación llamaron a los sindicatos más representativos y más representativos del sector con la finalidad de hacerles partícipes de la negociación y posterior publicación del presente plan de igualdad, en la medida en que en atención a dar cumplimiento a la normativa aplicable, los mismos fueron llamados al no contar la Fundación con representantes legales de los trabajadores.

No obstante, los referidos sindicatos no contestaron a las comunicaciones y correos electrónicos remitidos por parte de la Fundación, (los cuales se adjuntan al presente plan de igualdad como Anexo IV). Por ello, agotado el plazo de diez días sin mediar respuesta, los representantes de la Fundación dieron comienzo a la negociación de manera unilateral del presente plan de igualdad, tal y como dispone Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social con Sede en Málaga, nº 180/23, de fecha 25 de enero de 2023 que se adjunta como Anexo V al presente plan de igualdad, habiendo sido la Fundación diligente con su actuación en la negociación en el presente Plan de Igualdad.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a cursive scribble. The second signature is more legible, appearing to start with 'Luis'. The third signature is a simple scribble. The fourth signature is a long, horizontal line with a vertical line extending downwards from its center.



## 7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el presente Plan de Igualdad, de la Fundación persigue continuar impulsando y promoviendo los siguientes objetivos:

- Promover una cultura que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Asegurar un proceso de selección y contratación de nuevos profesionales sin sesgos por géneros.
- Promover y facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la Fundación con vocación de equilibrio.
- Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- Continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin distinción de sexo.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Garantizar una igualdad representativa en los distintos órganos de la Fundación.
- Continuar promoviendo la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la Empresa.
- Garantizar un sistema de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.



## 8. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Con el objetivo de dar a conocer la política de la Fundación en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la Empresa conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso la Fundación con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la Fundación mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la Fundación.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, conciliación y acoso en cualquiera de sus manifestaciones, contenidos en la normativa laboral, realizando, en su caso, acciones específicas de formación y divulgación para los colectivos de jefatura y mandos.
- Transmitir a las personas empleadas los principios, valores y políticas de la Fundación en materia de igualdad.
- Mantener un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para su análisis y valoración, como se indica más adelante.

De este modo, se garantiza el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.



## 9. RESUMEN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Durante el mes de junio 2023, la Fundación, presentó un diagnóstico de situación elaborado por un tercero independiente teniendo en cuenta los datos de la Empresa y recogió dicha información en el documento “Informe Diagnóstico de Situación”. Debido a la actividad que desempeña la Fundación, así como a su estructura organizativa, existen algunos apartados del diagnóstico de situación que no se han podido analizar y, por ende, apartados en los que no se pueden implementar medidas en el presente Plan de Igualdad.

Así, las conclusiones alcanzadas en el referido diagnóstico son las que se exponen a continuación:

La plantilla a fecha 31 de diciembre de 2022 está compuesta por 1 hombre y 4 mujeres, divididos en 3 grupos profesionales, de los cuales 2 prestan servicios a tiempo parcial y 3 a tiempo completo. Se observa que la plantilla de la Fundación se encuentra feminizada. Por las características de la compañía, no se realizan procesos de selección, y únicamente se han llevado a cabo 2 incorporaciones en los últimos 4 años. Durante el año 2022 no se ha registrado ninguna extinción de contratos en la Fundación. Adicionalmente, se ha llevado a cabo 1 única promoción en los últimos años.

En los últimos 2 años la Fundación no ha registrado ningún permiso por nacimiento de hijo, ni excedencias de ningún tipo.

Adicionalmente, en materia de prevención, la compañía cuenta con un procedimiento específico para tramitar denuncias de acoso sexual, por razón de sexo y/o moral y violencia de género.

Así, los apartados que se han podido analizar en el diagnóstico de situación, son los que se exponen a continuación:

1. **Proceso de selección y contratación**
2. **Clasificación profesional**
3. **Promoción y formación**
4. **Condiciones de trabajo**
5. **Retribución. Auditoría retributiva.**

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal y familiar
7. Infrarrepresentación masculina
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

## 10. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

### ÁREA 1. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**ACCIÓN 1. - Garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección.**

**MEDIDA 1. - Continuar con el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo que se publicitan.**

- *Indicadores de seguimiento.* Ofertas de empleo publicadas que incluyan lenguaje inclusivo.
- *Responsable.* Equipo Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Recursos internos.

**ACCIÓN 2. - Conseguir el acceso de hombres y mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentados.**

**MEDIDA 1.-** *Publicar todas las vacantes existentes, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de convocatorias de vacantes ofertadas / Número de vacantes publicadas. Guardar registro de todas las publicaciones.



- *Responsable.* RRHH. Encargados del centro.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Recursos internos.

## ÁREA 2. – PROMOCIÓN

**ACCIÓN 1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones.**

**MEDIDA 1.** - *La cobertura de las vacantes se realizará, preferiblemente y siempre que sea posible, a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de vacantes cubiertas internamente / Número total de vacantes publicadas.
- *Responsable.* RRHH.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Recursos internos.

## ÁREA 3. – FORMACIÓN



**ACCIÓN 1. - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.**

**MEDIDA 1. - Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, incluyendo a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del presente Plan.**

- *Indicadores de seguimiento.* Número personas formadas en igualdad en cada departamento / Número integrantes en cada departamento.
- *Responsable.* RRHH.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del plan de igualdad.

#### **ÁREA 4. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

**ACCIÓN 1. - Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.**

**MEDIDA 1. – Utilizar los canales de comunicación interna de la Fundación para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vayan contemplando la legislación.**

- *Indicadores de seguimiento.* comunicaciones internas por los canales habituales.
- *Responsable.* RRHH.
- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Recursos internos.

**MEDIDA 2. – Insertar en las encuestas de clima laboral, preguntas referentes a las medidas de conciliación, que afecten a todo el personal.**



- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se han incluido este tipo de preguntas en las encuestas de clima laboral.
- *Responsable.* RRHH.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

## ÁREA 5. - COMUNICACIÓN

**ACCIÓN 1.** - Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

**MEDIDA 1.** - Formar y sensibilizar al personal de la Fundación tanto de la comunicación interna como externa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

- *Indicadores de seguimiento.* Número de personas formadas.
- *Responsable.* RRHH.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.



## 11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de los objetivos fijados.

En este sentido, una vez aprobado el Presente Plan de Igualdad, el seguimiento, aplicación y evaluación del mismo se llevará a cabo por la Comisión de seguimiento constituida en fecha 3 de enero de 2024 y que se reunirá anualmente para llevar a cabo el seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La misma estará compuesta por los siguientes miembros:

Representación de la Dirección de la Fundación:

- D. Jorge Martínez Ramallo
- Dña. Ester Macías López

Representación de los trabajadores de la Fundación:

- D. Dan Trobo Marina
- Dña. Triana Martín Frontán

En su caso, la Fundación podrá estar asesorada por las personas asesoras externas a la Comisión que se consideren oportunas sin derecho a voto.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Fundación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.





## Objetivos

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad con el fin de que se ajusten a tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlos y contribuir mejor al funcionamiento del Plan de Igualdad.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

## Personal responsable

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con intervención de los componentes de la Comisión Permanente de Igualdad ya constituida en los términos anteriormente detallados.

## Calendario

El seguimiento se realizará cada un año. Se informará continuamente sobre la marcha del Plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

## Procedimiento

En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- El grado de ejecución de las medidas.



➤ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

➤ La identificación de posibles acciones futuras.

Procedimiento de para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión:

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Inter confederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).



## 12. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En materia de modificación del Plan de Igualdad, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Así, el presente Plan podrá ser revisado y modificado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento periódico, evaluación intermedia o evaluación final.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la Fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Para el supuesto de que concurriese cualquier circunstancia anteriormente relacionada, la Comisión Negociadora de Igualdad deberá reunirse en el improrrogable plazo de 3 días, reunión que tendrá como principal objetivo determinar y definir los pasos a seguir para modificar el Plan de Igualdad conforme a la nueva situación producida. En cualquier caso, la modificación se efectuará en un periodo máximo de 7 días una vez producida la circunstancia que motiva el mismo o plazo alternativamente determinado por el organismo administrativo o judicial correspondiente.

Cuando, por las circunstancias concurrentes, resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. En dicho supuesto, la modificación deberá efectuarse en un periodo máximo de 15 días o plazo alternativamente determinado por el organismo administrativo o judicial correspondiente.

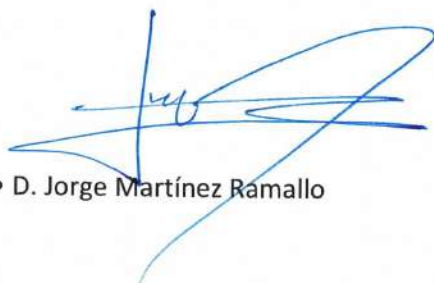


Ello se entiende sin perjuicio del seguimiento periódico del Plan, de manera que las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

### 13. APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Madrid, a **3 de enero de 2024** por la comisión negociadora, cuyos miembros firman a continuación en señal de conformidad con el contenido de este plan.

Representación de la Dirección de la Fundación:



• D. Jorge Martínez Ramallo



• Dña. Ester Macías López

Representación de los trabajadores de la Fundación:



• D. Dan Trobo Marina



• Dña. Triana Martín Frontán

## 14. ANEXOS

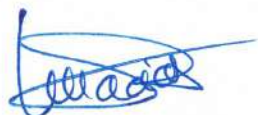
ANEXO I. ACTAS DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD. (Documentos separados)

ANEXO II. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. (Documento separado)

ANEXO III. AUDITORIA RETRIBUTIVA. (En este mismo documento)

ANEXO IV. COMUNICACIONES Y CORREOS ELECTRÓNICOS REMITIDOS A LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS. (En este mismo documento)

ANEXO V. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MÁLAGA, Nº 180/23, DE FECHA 25 DE ENERO DE 2023  
(En este mismo documento)



# AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Fundación Tengo Hogar

Diciembre 2023

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a cursive 'P. B.', the second is a stylized signature, the third is a signature with a '4' below it, and the fourth is a signature with a long horizontal line extending to the right.

# ÍNDICE

---

1. NORMATIVA LEGAL APLICABLE
2. MARCO DE LA AUDITORÍA
3. CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
4. ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS
5. ANÁLISIS CUALITATIVO
  - 5.1 Análisis del modelo retributivo
  - 5.2 Descripción de los conceptos retributivos.
  - 5.3 Modelo de valoración de puestos
6. ANÁLISIS CUANTITATIVO
  - 6.1 Información de las retribuciones efectivas por sexo y por trabajos de igual valor
  - 6.2 Información de las retribuciones normalizadas por sexo y por trabajos de igual valor
  - 6.3 Resumen de las diferencias retributivas iguales o superiores al 25%
7. CONCLUSIONES
8. PLAN DE ACTUACIÓN
9. Fichas de trabajo



## 1. NORMATIVA LEGAL APLICABLE

El artículo 28 del texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, denominado **Igualdad de remuneración por razón de sexo**, establece lo siguiente:

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.*

*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 las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

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.*

3. *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.*

El artículo 5 de la **Ley Orgánica 3/2007** para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominado **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo**, establece que:

*El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, [...], se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas [...].*

En el artículo 46 de la misma **Ley 3/2007**, al establecer el **contenido necesario del plan de igualdad**, se hace referencia a que:





*Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres [...], y que con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado [...] que contendrá al menos las siguientes materias: [...] retribuciones, [...] auditoría salarial entre mujeres y hombres [...].*

En el **Real Decreto 6/2019**, 1 de marzo, respecto a las **medidas para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, indica en el artículo 1 (apartado 2), para la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

*[...] Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: [...] e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*

Los artículos 7 y 8 del **Real Decreto 902/2020**, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, desarrollan el concepto y contenido de la **auditoría retributiva**, estableciendo lo siguiente, entre otros contenidos:

*Art. 7. Concepto de auditoría retributiva.*

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

*La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*

*Art. 8. Contenido de la auditoría retributiva.*

*1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:*

*a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:*



1.º La evaluación de los puestos de trabajo [...], tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto 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.

2.º 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 [...].

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

El artículo 4 del mismo **RD 902/2020**, desarrolla el principio enunciado en el Estatuto de los Trabajadores respecto a **la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**, estableciendo, entre otros aspectos, los siguientes:

*El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas [...].*

*Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando [...]:*



a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, [...], en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

En el artículo 3 de este **RD 902/2020**, se hace referencia al **principio de transparencia retributiva**, estableciendo:

*El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.*



Asimismo, en el **Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los **planes de igualdad**, en su anexo Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, apartado **3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas**, se establecen las características que debe contener la información desagregada por sexo comentada en el apartado 1 del mismo anexo relativa a:

*[...]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 [...].*

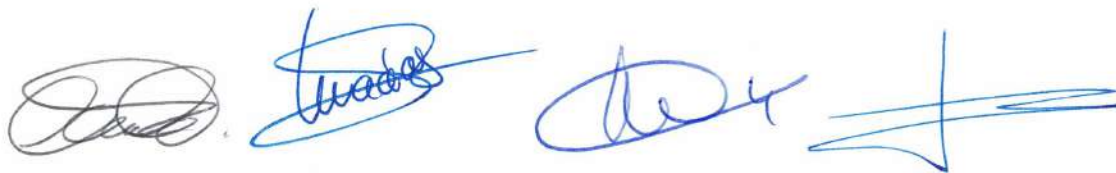
*[...] la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así 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[...].*

*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.*

En el mismo anexo se encuentra el apartado **4. Condiciones de trabajo del Anexo**, en el que también se hace referencia al ámbito retributivo:

*d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.*



## 2. MARCO DE LA AUDITORÍA

Fundación Tengo Hogar, aún no estando obligada a contar con un Plan de Igualdad en base a las obligaciones legales descritas en el punto anterior, ha desarrollado la Auditoría Retributiva, en base a la siguiente metodología:

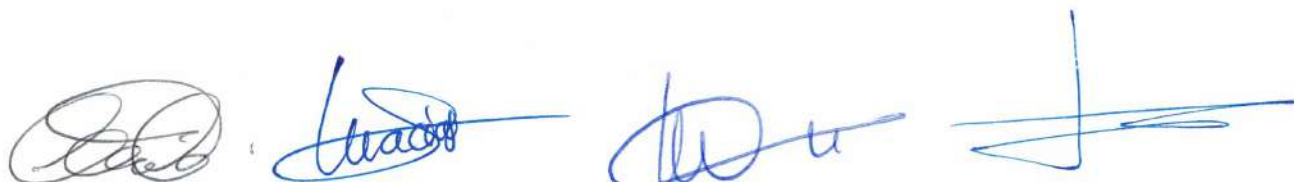
- **Agrupación por puestos de igual valor:** a los efectos de analizar los trabajos de igual valor, y tomando como referencia la Guía para la promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos de la OIT, es preciso realizar una agrupación según intervalos de puntos que reúna las siguientes características:
  - Los trabajos de igual valor se obtendrán por la aplicación de intervalos denominados agrupaciones o escalas, facilitando el análisis desde una lógica coherente, equitativa y jerárquica basada en el valor relativo de los puestos tras la valoración.
  - Para ello, hay que tener en cuenta los límites naturales organizativos de la empresa.
  - Si bien la amplitud de esos intervalos puede depender de cada empresa, analizando las ventajas e inconvenientes y teniendo en cuenta los límites naturales, es preciso determinar un intervalo de puntuación teniendo en cuenta que un criterio técnico de intervalos reducidos que permite identificar desigualdades salariales y no desorientarse del concepto de trabajos de igual valor, mientras que un criterio amplio de puntuaciones ofrecería resultados poco comparables.
  - Los intervalos deben establecerse en cifras absolutas y no en porcentajes fijos, ya que este método puede aumentar las divergencias entre los trabajos que se sitúan en los extremos.
  - En aras de la coherencia y de la no discriminación, hay que evitar solapes o superposiciones entre las agrupaciones o escalas.

Estas agrupaciones estructuradas, que responden al principio de trabajo de igual valor obtenido según la valoración de puestos de trabajo efectuada, tienen diferente alcance y contenido que las agrupaciones según la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación, concretamente el convenio colectivo de la empresa Fundación Tengo Hogar, S. A. (código número 28000452011983), las cuales son objeto de análisis en el Registro Retributivo. En todo caso, y según lo expuesto normativamente, estos dos tipos de agrupaciones con objeto de análisis y exposición en el mencionado registro, siempre que la empresa tenga la obligación de disponer



de un plan de igualdad.

- **Conceptos retributivos:** en base al art. 5.2 del RD 902/2020, y conforme al art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, el análisis debe comprender tres grandes bloques retributivos, como son el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.
- **Naturaleza y origen de los conceptos salariales y extrasalariales:** se refiere a naturaleza del salario conforme al art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto su estructura puede comprender el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Por otra parte, se refiere a origen del salario en cuanto a de dónde proviene (Convenio Colectivo, contrato individual, política de empresa, etc.).
- **Media (promedio)** de un conjunto de valores se obtiene al dividir la suma de todos ellos por el número de valores.
- **Mediana** de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor.
- **Diferencias porcentuales:** En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de columnas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:  $(\text{cantidad correspondiente a los hombres} - \text{ídem a las mujeres}) / \text{cantidad correspondiente a los hombres}$ . El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.
- **Importes anualizados:** Para este cálculo, no se han considerado las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes anualizados correspondientes a las retribuciones teóricas.
- **Brecha salarial:** mide la diferencia porcentual bruta en la media o mediana del salario entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo.
- **Discriminación directa:** pagar diferente por trabajo de igual valor.
- **Discriminación indirecta:** pagar diferente en base a la contratación, tipo de contratación, tipo de puesto, pluses asociados a puestos masculinizados, cuidados familiares, ...
- **Equidad:** Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.



### 3. CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En base a lo regulado normativamente, este informe de auditoría retributiva contiene lo siguiente:

*a. El diagnóstico de la situación retributiva.*

- Análisis cualitativo:
    - El análisis del modelo retributivo de la empresa, desde la perspectiva de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.
    - La descripción de los conceptos retributivos.
    - El análisis del modelo de valoración de los puestos de trabajo. Explicación del sistema analítico llevado a cabo y sus resultados, identificando las agrupaciones de trabajos de igual valor.
  - Análisis cuantitativo:
    - La información de las retribuciones efectivas o equiparadas por sexo.
    - La retribución total por concepto retributivo.
    - La retribución por trabajos de igual valor.
    - El resumen de las diferencias retributivas iguales o superiores al 25%.
  - La identificación de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva (si la hubiera).
- b. Un **plan de actuación**. dirigido a la corrección de las desigualdades retributivas y con determinación de objetivos, actuaciones, cronograma y responsable de su implantación y seguimiento, así como un sistema de seguimiento y de implantación de esas acciones, si lo hubiera.

### 4. ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS



Los datos retributivos corresponden al periodo de referencia del 01/01/2022 al 31/12/2022 (1 año).

El informe incluye tanto un análisis de información cualitativa relacionada con la retribución del personal de la empresa como datos cuantitativos. Dentro del análisis cuantitativo se presentan las retribuciones de los trabajos de igual valor segmentadas por 3 grandes bloques que indica el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, si bien en Fundación Tengo Hogar no han existido percepciones extrasalariales en el ejercicio 2022.

Las segmentaciones antes mencionadas contienen el detalle de cada concepto retributivo como se indica a continuación:

Segmentación	Concepto retributivo
Salario base	Salario base convenio
Complemento Salariales	A Cta. Convenio Complemento Experiencia Complemento Coordinación Retribución Variable Extra Julio Extra Diciembre
Complementos Extrasalariales	

Dentro de la normativa (RD 902/2020) no se incluye un porcentaje partir del cual, se deben revisar las diferencias retributivas en puestos de igual valor, por tanto, como criterio técnico, se toma el porcentaje definido para el registro retributivo llevado a los puestos de igual valor, es decir, las diferencias entre géneros iguales o mayores al 25% en la media o mediana de los puestos de igual valor de los bloques de segmentación (salario base, retribución fija, retribución circunstancial, otras percepciones salariales y retribución extrasalarial).





## 5. ANÁLISIS CUALITATIVO

A continuación, presentamos una relación de los documentos que se deberán analizar dentro de esta dimensión, indicando cuáles han sido contemplados en el análisis y cuáles no:

Tipo de documento/ procedimiento/ protocolo	Analizado	No desarrollado
Modelo retributivo	X	
Política para las revisiones salariales		X
Descripción y factores que contempla el Modelo de Valoración de puestos aplicado	X	
Descripción de cada uno de los conceptos retributivos analizados (naturaleza y contenidos)	X	
Evaluación del Desempeño		X
Otros factores identificados como desencadenantes de la brecha salarial		N/A

Aquellos documentos en los que se ha indicado “No desarrollado”, hace referencia a que la compañía no lo tiene documentado o estandarizado a la fecha de corte, aunque podría existir alguna práctica no formalizada relacionada con esta actividad. Por otra parte, en aquellos casos en las que se indica N/A, es porque la empresa considera que no necesita contar con ese documento, protocolo o procedimiento, puesto que no es necesario para el desarrollo de su actividad actual o que el documento no tiene relación o impacto en la retribución del personal.

El análisis a mayor profundidad de estos aspectos se presenta a continuación:



## 5.1 Análisis del modelo retributivo

La política retributiva se rige por la normativa que, en cada momento, resulte aplicable,

- **Oferta integral:** La remuneración a los empleados con una oferta de valor integral de elementos dinerarios y no dinerarios que reconoce y respeta la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional.
- **Simple, clara y transparente:** La política garantiza la aplicación de reglas claras, comprensibles, compartidas y transparentes a fin de asegurar una gestión objetiva y eficaz.
- **Por contribución:** La organización valora la aportación y compromiso individual, así como el éxito de sus unidades. Por tanto, las recompensas serán de la mano al desempeño de la organización a distintos niveles.
- **Justa y competitiva:** La retribución será de manera justa y competitiva. Garantizando la no discriminación por género, edad, procedencia, origen o cualquier otra razón.

Los principales elementos del sistema de remuneraciones de la organización son:

- **Retribución fija:** es la remuneración garantizada que se establece en función del puesto de trabajo desempeñado, la experiencia aportada al mismo, el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, y cuyo objetivo es atraer y recompensar a los empleados por la contribución relacionada con las exigencias y responsabilidades del puesto que ocupa.

**Retribución variable:** La retribución variable se encuentra vinculada a los resultados individuales y a la aportación adicional y extraordinaria a las funciones establecidas para el puesto de trabajo.

### **Beneficios sociales:**

No existen beneficios sociales en la Fundación.



## 5.2 Descripción de los conceptos retributivos

En este apartado se incluye la descripción de cada uno de los contenidos retributivos (naturaleza, origen y criterios para su obtención).

Nombre de Concepto	Tipo	Naturaleza del concepto	Criterios para su obtención
Salario Base	Salario base	Concepto fijo definido por el Convenio Colectivo	Automático – Según periodo trabajado y jornada.
A Cta. Convenio	Complemento salarial	Concepto fijo definido por el salario pactado, como mínimo SMI, para los casos no regulados por Convenio.	Automático – Según periodo trabajado y jornada
Complemento Experiencia	Complemento salarial	Concepto fijo definido por el Convenio Colectivo	Automático – Según periodo trabajado y jornada.
Complemento Coordinación	Complemento salarial	Concepto fijo definido por el salario pactado, como mínimo SMI, para los casos no regulados por Convenio.	Automático – Según periodo trabajado y jornada
Retribución Variable	Complemento salarial	Concepto Variable	A criterio del patronato, según desempeño y cumplimiento de objetivos
Extra Julio	Complemento salarial	Concepto fijo integrado por el salario base, a cta. Convenio, Complemento Experiencia y Complemento Coordinación	Automático – Según periodo trabajado y jornada
Extra diciembre	Complemento salarial	Concepto fijo integrado por el salario base, a cta. Convenio, Complemento Experiencia y Complemento Coordinación	Automático – Según periodo trabajado y jornada.

## 5.3 Modelo de valoración de puestos

### 5.3.1 Identificación y breve análisis del catálogo o inventario de definiciones de puestos de trabajo en la organización.

- Las fuentes de la información de los puestos de trabajo que han servido de base para la valoración de los puestos han sido los descriptivos de existentes, así como la información complementaria aportada por la empresa.
- La estructura y contenido de esas descripciones de puestos que contiene: misión; responsabilidades y funciones; formación requerida y, en



su caso, experiencia; condiciones o complejidad del puesto.

### 5.3.2 Explicación del modelo aplicado

El sistema aplicado para la valoración de los puestos de trabajo ha sido el **cuantitativo o analítico de puntuación por factores**, habilitado por el Ministerio de Trabajo a través de la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo.

### 5.3.3 Resultados de la valoración e identificación de las agrupaciones de trabajo de igual valor.

Agrupación	Puesto	Puntuación
Agrupación 7	Directora Adjunta(647)	647
Agrupación 6	Comunicación y proyectos	513
	Trabajador Social	510
Agrupación 5	Administración y proyectos	447
Agrupación 4	Trabajadora Social Junior	362



## 6. ANÁLISIS CUANTITATIVO

### 6.1 Información de las retribuciones efectivas por sexo y por trabajos de igual valor

#### 6.1.1 Información de las retribuciones efectivas por sexo y por trabajos de igual valor – Promedio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Cta. Conven io	Comp. Experie ncia	Comp. Coordi nación	Retribu ción Variabl	Extra julio	Extra diciemb re	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>34%</b>	8%	41%			31%	30%	<b>11%</b>	<b>28%</b>		<b>28%</b>
Hombre	1	1	15.526	2.156	585	0	0	1.522	1.522	5.785	21.311	0	21.311
Mujer	4	5	10.291	1.983	345	97	600	1.052	1.067	5.144	15.435	0	15.435

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Cta. Conven io	Comp. Experie ncia	Comp. Coordi nación	Retribu ción Variabl	Extra julio	Extra diciemb re	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 04</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	2.329	1.427	0	0	0	294	333	2.053	4.382	0	4.382
<b>ESCALA 05</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	11.645	1.380	439	0	0	1.122	1.122	4.062	15.707	0	15.707
<b>ESCALA 06</b>													
Hombre	1	1	15.526	2.156	585	0	0	1.522	1.522	5.785	21.311	0	21.311
Mujer	1	1	15.526	1.839	585	0	0	1.496	1.496	5.416	20.942	0	20.942
<b>ESCALA 07</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	19.625	3.842	701	483	3.000	2.054	2.054	12.134	31.760	0	31.760

### 6.1.2 Información de las retribuciones efectivas por sexo y por trabajos de igual valor – Mediana

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Cta. Conve nio	Comp. Experi encia	Comp. Coordi nación	Retrib. ución Variabl	Extra julio	Extra diciem bre	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>25%</b>	<b>23%</b>	<b>25%</b>			<b>26%</b>	<b>26%</b>	<b>30%</b>	<b>26%</b>		<b>26%</b>
Hombre	1	1	15.526	2.156	585	0	0	1.522	1.522	5.785	21.311	0	21.311
Mujer	4	5	11.645	1.661	439	0	0	1.122	1.122	4.062	15.707	0	15.707

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Cta. Conve nio	Comp. Experi encia	Comp. Coordi nación	Retrib. ución Variabl	Extra julio	Extra diciem bre	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 04</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	2.329	1.427	0	0	0	294	333	2.053	4.382	0	4.382
<b>ESCALA 05</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	11.645	1.380	439	0	0	1.122	1.122	4.062	15.707	0	15.707
<b>ESCALA 06</b>			<b>0%</b>	<b>15%</b>	<b>0%</b>			<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>		<b>2%</b>
Hombre	1	1	15.526	2.156	585	0	0	1.522	1.522	5.785	21.311	0	21.311
Mujer	1	1	15.526	1.839	585	0	0	1.496	1.496	5.416	20.942	0	20.942
<b>ESCALA 07</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	19.625	3.842	701	483	3.000	2.054	2.054	12.134	31.760	0	31.760

## 6.2 Información de las retribuciones normalizadas totales por sexo e igual valor

### 6.2.1 Información de las retribuciones normalizadas por sexo y por trabajos de igual valor – Promedio

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Cta. Conve nio	Comp. Experi ncia	Comp. Coordi nación	Retribu ción Variabl	Extra julio	Extra diciem bre	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							4%	-64%	20%			17%	-26%	-39%	-8%		-8%
Hombre	1	1	0	0	0	0	15.526	2.156	585	0	0	1.522	1.522	5.785	21.311	0	21.311
Mujer	4	5	1	0	2	3	14.979	3.528	468	121	750	1.261	1.921	8.049	23.028	0	23.028

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Cta. Conve nio	Comp. Experi ncia	Comp. Coordi nación	Retribu ción Variabl	Extra julio	Extra diciem bre	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 04</b>																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	0	0	2	2	9.240	6.590	0	0	0	0	2.638	9.229	18.468	0	18.468
<b>ESCALA 05</b>																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	15.526	1.840	585	0	0	1.496	1.496	5.416	20.942	0	20.942
<b>ESCALA 06</b>																	
Hombre	1	1	0	0	0	0	15.526	2.156	585	0	0	1.522	1.522	5.785	21.311	0	21.311
Mujer	1	1	0	0	0	0	15.526	1.839	585	0	0	1.496	1.496	5.416	20.942	0	20.942
<b>ESCALA 07</b>																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	19.625	3.842	701	483	3.000	2.054	2.054	12.134	31.760	0	31.760

## 6.2.2 Información de las retribuciones normalizadas por sexo y por trabajos de igual valor – Mediana

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Cta. Convenio	Comp. Experiencia	Comp. Coordinación	Retribución Variable	Extra julio	Extra diciembre	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							0%	-32%	0%			2%	-17%	-27%	2%		2%
Hombre	1	1	0	0	0	0	15.526	2.156	585	0	0	1.522	1.522	5.785	21.311	0	21.311
Mujer	4	5	1	0	2	3	15.526	2.841	585	0	0	1.496	1.775	7.322	20.942	0	20.942

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Cta. Convenio	Comp. Experiencia	Comp. Coordinación	Retribución Variable	Extra julio	Extra diciembre	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 04</b>																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	0	0	2	2	9.240	6.590	0	0	0	0	2.638	9.229	18.468	0	18.468
<b>ESCALA 05</b>																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	15.526	1.840	585	0	0	1.496	1.496	5.416	20.942	0	20.942
<b>ESCALA 06</b>							0%	15%	0%			2%	2%	6%	2%		2%
Hombre	1	1	0	0	0	0	15.526	2.156	585	0	0	1.522	1.522	5.785	21.311	0	21.311
Mujer	1	1	0	0	0	0	15.526	1.839	585	0	0	1.496	1.496	5.416	20.942	0	20.942
<b>ESCALA 07</b>																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	19.625	3.842	701	483	3.000	2.054	2.054	12.134	31.760	0	31.760



### 6.3 Resumen de las diferencias retributivas iguales o superiores al 25%

El análisis de las diferencias salariales se efectúa sobre el promedio de las retribuciones equiparadas o normalizadas con el fin de comparar masas homogéneas, más las retribuciones variables.

#### 6.3.1 Salario base

No se identificaron diferencias iguales o superiores al 25% en las escalas de puestos de igual valor.

#### 6.3.2 Complementos salariales

Se observan diferencias superiores al 25% en el conjunto de los Complementos Salariales, concretamente un 39% a favor de las mujeres en términos de promedio y un 27% en términos de mediana.

Esta diferencia se produce por el peso que la retribución de la posición de Dirección, ocupada por una mujer, ejerce sobre la media de la masa global de Complemento Salarial, respecto de un colectivo de trabajadores muy reducido.

No obstante, **en términos de retribución total, la diferencia entre mujeres y hombres es de un 8% a favor de las mujeres en términos de promedio** y de un 2% a favor de los hombres, en términos de mediana. Ninguna de las diferencias descritas obedece, por tanto, a un trato diferenciado hacia los trabajadores de un sexo u otro,

## 7. CONCLUSIONES

- Fundación Tengo Hogar cuenta con un modelo de valoración, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con su modelo organizativo y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.



## 8. PLAN DE ACTUACIÓN

Se revisaron las diferencias retributivas por género de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, concluyendo que **no existe brecha salarial en ninguno de los tres bloques retributivos, ni tampoco en el desglose por conceptos.**

### 8.1 Objetivos y acciones

**Objetivo 1:** Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.

**Acciones:**

Actualizar la información organizativa relacionada a los puestos de trabajo, que permita mantener alineado el modelo retributivo con el modelo organizativo de la empresa, para evitar posibles sesgos de género en puestos de igual valor.



**9. FICHAS DE TRABAJO**

15.

**OBJETIVO 1:** Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor

ACCIÓN 1.2				
Actualizar la información organizativa relacionada a los puestos de trabajo, que permita mantener alineado el modelo retributivo con el modelo organizativo de la empresa, para evitar posibles sesgos de género en puestos de igual valor.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Llevar a cabo el proceso de revisión, ampliación y/o redacción en caso de ser necesario de los descriptivos de puestos en base al modelo organizativo actual.</li> <li>Para todos los casos se deben contemplar los criterios de evaluación de puestos recomendados en la normativa, así como, los criterios de evaluación del manual de valoración de la organización.</li> <li>Adaptar la correspondencia de las funciones y requerimientos reales de los puestos de trabajo con los descriptivos.</li> <li>Contemplar en esta visión la adecuación del nombre del puesto con las funciones desempeñadas y con su consecuente rol.</li> </ul>	RESPONSABLES	Dirección		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	Descriptivos de puestos actualizados y/o creados en la organización.			

# ANEXO IV. COMUNICACIONES Y CORREOS ELECTRÓNICOS REMITIDOS A LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS

## 1.- Comunicación a Comisiones Obreras



3\_Protocolización de acuerdos\_poderComunicación plan 7544309v1 -

FUNDACIÓN TENGO HOGAR- Plan de Igualdad



Ana Luque Lopez, Ana <analuquelopez@deloitte.es>

Envío: 16 de Mayo de 2022, 10:00 AM

CC: María Góez Jerez; Ester Marías; Esperanza Vicente; Angelina Loscos; Bazán, Fernando; Martínez Gomis, Laura

3\_Protocolización de acuerdos\_poderComunicación plan 7544309v1 - Comunicación plan de igualdad CCOO\_signed.pdf 142 KB

3\_Protocolización de acuerdos\_poderComunicación plan 7544309v1 - Comunicación plan de igualdad CCOO\_signed.pdf 142 KB

Buenas tardes Sr/Sra.:

Mediante el presente correo electrónico, le remitimos adjunta comunicación de inicio del procedimiento de negociación de Plan de igualdad de la FUNDACIÓN TENGO HOGAR.

Quedamos a vuestra disposición ante cualquier cuestión que pueda surgir.

Un saludo,

Ana Luque Lopez  
Asociado | Legal  
Deloitte Legal  
Av. de Aragón 50, Edif. Europa, 46021 Valencia, España  
D: +34 963372974  
analuquelopez@deloitte.es | [www.deloittelegal.es](http://www.deloittelegal.es)



Antes de imprimir, piensa en tu responsabilidad con el medio ambiente.



2.- Justificante de segundo envío mediante burofax a Comisiones Obreras

 N° SOLICITUD: 2882394-2023-000084

**COPIA CERTIFICADA DE IMPOSICIÓN DE TELEGRAMAS, BUROFAX Y FAX**

Don / Doña **JOSEFINA GOMEZ**  
con N.I.P. **299256** en nombre de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., en calidad  
de **ATC** de la Oficina de Correos y Telégrafos de **2882394 MADRID SUC 73**  
CERTIFICA que, de acuerdo con la documentación existente en esta Oficina, figura la imposición de un  
**BUROFAX PREMIUM PLUS** con los siguientes datos:

Número de origen..... **NB00040205854**  
Fecha de imposición..... **10 de febrero de 2023** Hora: **14:34**

Remitente:	<b>FUNDACION TENGO HOGAR</b>
Residente en:	<b>MADRID</b>
Calle:	<b>MARQUES DE URQUIJO 5 5 IZQ</b>
Destinatario:	<b>FEDERACION SERVICIOS CCOO</b>
Residente en:	<b>MADRID</b>
Calle:	<b>RAMIREZ DE ARELLANO 10</b>
Referencia cliente	

Indicaciones de servicio:  
**TEXTO** De la cantidad y de los **2** folios que conforman el original del  
**BUROFAX PREMIUM PLUS NB00040205854** descrito anteriormente, se unen a esta certificación  
fotocopias debidamente adheridas con la fecha, firma y sello.

Y para que conste y a petición de **FUNDACION TENGO HOGAR**  
en calidad de **REMITENTE**  
se expide la presente certificación en **MADRID SUC 73**  
a **10 de febrero de 2023**

(Firma y sello)



### 3.- Comunicación a UGT



7544116v1 - 3\_Protocolización  
Comunicación plan de acuerdos\_podere

#### FUNDACIÓN TENGO HOGAR- Plan de Igualdad



Luque Lopez, Ana <anluquelopez@deloitte.es>

Para: igualdad@ugtspmadrid.es

CC: Marta Giner Jesus; Esperanza Vicente; Ester Macias; Jorgelina Loscrio; Bezan, Fernando; Martinez Garcia, Laura



3\_Protocolización de acuerdos\_poderes\_20\_05\_2016.pdf  
6 MB



7544116v1 - Comunicación plan de igualdad UGT\_signed.pdf  
143 KB

Buenas tardes Sr/Sra.:

Mediante el presente correo electrónico, le remitimos adjunta comunicación de inicio del procedimiento de negociación de Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN TENGO HOGAR.

Quedamos a vuestra disposición ante cualquier cuestión que pueda surgir.

Un saludo,

**Ana Luque Lopez**

Asociado | Legal  
Deloitte Legal

Av. de Aragon 30, Edif. Europa, 46021 Valencia, España

D: +34 963070974

[anluquelopez@deloitte.es](mailto:anluquelopez@deloitte.es) | [www.deloittelegal.es](http://www.deloittelegal.es)



**Deloitte**  
Legal



Antes de imprimir, piensa en tu responsabilidad con el medio ambiente.



### 3.- Respuesta UGT

RE: FW: [CORREO BASURA] [CORREO BASURA] FUNDACIÓN TENGO HOGAR- Plan de Igualdad



Luque Lopez, Ana <[anluquelopez@deloitte.es](mailto:anluquelopez@deloitte.es)>

Para  Marta Giner Jesus

CC  Esperanza Vicente;  Ester Macias;  Jorgelina Loscri;  Bazan, Fernando;  Martinez Garcia, Laura

**From:** Igualdad UGT Servicios Públicos Madrid <[igualdad@ugtspmadrid.es](mailto:igualdad@ugtspmadrid.es)>

**Sent:** viernes, 27 de enero de 2023 12:18

**To:** Luque Lopez, Ana <[anluquelopez@deloitte.es](mailto:anluquelopez@deloitte.es)>

**Subject:** [EXT] RE: [CORREO BASURA] RE: [CORREO BASURA] FUNDACIÓN TENGO HOGAR- Plan de igualdad

Buenos días

Dado que en estos momentos tenemos una alta demanda de empresas que están obligadas a tener el Plan de igualdad por tener plantillas de 50 o más personas trabajadoras, nos es imposible participar en vuestros Plan.

Un saludo.

ANEXO V. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MÁLAGA, Nº 180/23, DE FECHA 25 DE ENERO DE 2023

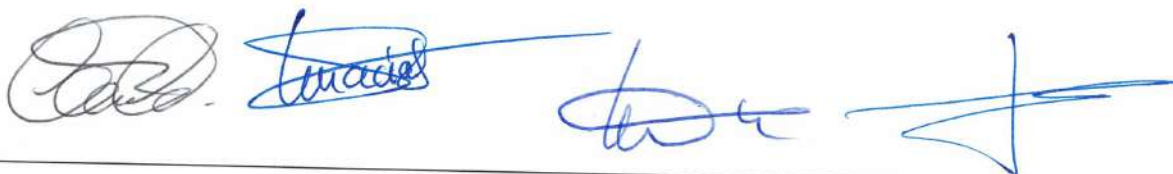
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA (Sede en Málaga)

Sentencia 180/2023, de 25 de enero de 2023

Sala de lo Social

SUMARIO:

Plan de igualdad. Comisión ad hoc. Empresas de más de cincuenta trabajadores. Inexistencia de representantes unitarios o sindicales en la empresa. Legitimación. Denegación del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos a la inscripción del plan de igualdad. Empresa que negocia el plan con una Comisión ad hoc, constituida por y entre trabajadores de la empresa, ante la falta de respuesta, dentro de los diez días siguientes, a la solicitud cursada a los sindicatos CCOO y UGT para que procedieran a la designación e información de las personas que debían formar parte de la Comisión negociadora. Lo que se discute en la presente litis no es tanto la legitimación de una comisión ad hoc para negociar un plan de igualdad, legitimación que estimamos no tiene de conformidad con la doctrina jurisprudencial, sino la determinación de si, una vez efectuado el requerimiento por parte de la empresa a los sindicatos con legitimación para negociar el plan de igualdad y finalizado el plazo de diez días previsto por el artículo 5.2 del RD 901/2020 sin respuesta por parte de los sindicatos requeridos, la empresa puede continuar con el proceso de elaboración del plan de igualdad, o si, por el contrario, ha de reiterar el requerimiento una y otra vez hasta que sea contestado positivamente por los sindicatos y se forme la correspondiente Comisión negociadora. Para la válida aprobación de un plan de igualdad se requiere que la empresa haya comunicado a los sindicatos más representativos su intención de proceder a la negociación de un plan de igualdad, pero si los mismos no responden a dicho requerimiento en el plazo de diez días a que se refiere dicho





precepto reglamentario hemos de entender que la empresa puede proceder a la aprobación de dicho plan de igualdad, pues lo que se exige es dar a los sindicatos la posibilidad de participar en la negociación del plan, pero obviamente la empresa no puede imponer a los mismos dicha participación. Entender lo contrario implicaría aceptar que el cumplimiento de una obligación empresarial (la necesidad de elaboración y aplicación de un plan de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores) se hace depender de la voluntad de un tercero distinto del sujeto obligado o, lo que es lo mismo, que la mera falta de respuesta de los sindicatos sería suficiente para impedir el cumplimiento de la obligación empresarial, con las consecuencias negativas que de ello puedan derivarse para la empresa. Por tanto, de conformidad con lo expuesto anteriormente, la empresa no tenía obligación de remitir sucesivos requerimientos a los sindicatos hasta que los mismos admitiesen formar parte de dicha Comisión negociadora, pues ello no se encuentra previsto ni legal ni reglamentariamente, por lo que la empresa podía continuar con los trámites para la aprobación del plan de igualdad. Se revoca la resolución que acordaba denegar la inscripción del plan de igualdad, debiendo procederse al registro e inscripción del referido plan.

PRECEPTOS:

Ley Orgánica 3/2007 (LOI), arts. 45 y 46.

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 4.2 c), 17.5, 28, 87, 88 y 89.

RD 901/2020 (Planes de igualdad), art. 5.3.

PONENTE:

Don Francisco Javier Vela Torres

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MALAGA Avenida Manuel Agustín Heredia nº 2ª planta

N.I.G.: 2906734420221000146

Negociado: VE

Procedimiento: Impug.actos admvos.mat.laboral/SS, no prestacional 20/2022

De: EL GYM IBERIA, S.L.U.

Representante: MARIA JOSE GONZALEZ GUERRERO Contra: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

ILTMO. SR. D. D. MANUEL MARTIN HERNÁNDEZ CARRILLO, PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. JOSE LUIS BARRAGAN MORALES ILTMO. SR. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES

En la ciudad de Málaga a veinticinco de enero de dos mil veintitrés.

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA , compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente:

SENTENCIA 180/23



En el Procedimiento de Impugnación de Actos Administrativos interpuesto por EL GYM IBERIA, S.L.U. contra DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, es Ponente el Ilmo. Sr. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

En fecha 7 de noviembre de 2022 se presentó ante esta Sala de lo Social en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía demanda de impugnación de actos administrativo por la representación letrada de la empresa El Gym Iberia S.L.U (en adelante Vivagym) frente a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social; admitiéndose la misma por Decreto de fecha 10 de noviembre de

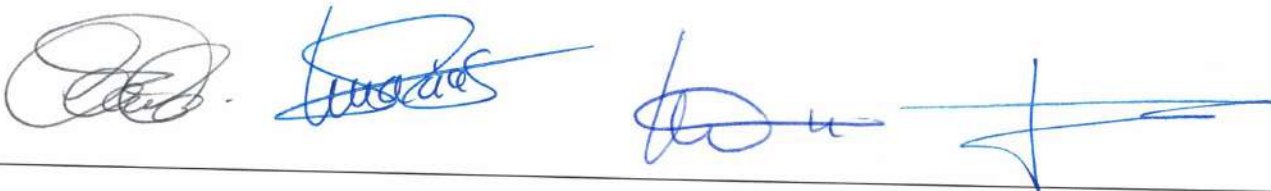
2022.

Segundo.

Que con fecha 18 de enero de 2023 se celebró el acto del juicio, compareciendo la demandante El Gym Iberia S.L.U., representada por la letrada Doña María José González Guerrero, y la demandada.

Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, representada por la Abogada del Estado. En dicho acto del juicio los comparecientes hicieron las alegaciones que estimaron pertinentes, practicándose las pruebas propuestas y admitidas, consistentes en la prueba documental que consta unida a las actuaciones.

#### HECHOS PROBADOS



Primero.

Que con fecha 8 de abril de 2021 tuvo entrada en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social escrito de la empresa Vivagym por el que se solicitaba la inscripción del plan de igualdad de la misma en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este centro directivo.

Segundo.

Que por resolución de 15 de septiembre de 2021 se acordó desestimar la solicitud de inscripción del plan de igualdad de la empresa demandante por no haberse negociado el mismo con la representación de los trabajadores, incumpléndose los requisitos establecidos al respecto por el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Tercero.

Que interpuesto recurso de alzada contra la indicada resolución por la representación de la empresa, el mismo fue desestimado por resolución de fecha 30 de marzo de 2022 del Ministerio de Trabajo y Economía Social, por considerar que el plan de igualdad de la empresa demandante ha sido negociado con una comisión ad hoc y no por una comisión negociadora constituida conforme a los requisitos del indicado artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Cuarto.



La empresa demandante es una sociedad mercantil domiciliada en Málaga y cuyo objeto social es el desarrollo, explotación y gestión de establecimientos relacionados con el sector de los gimnasios y negocios análogos; siendo titular de diversos gimnasios repartidos geográficamente en diferentes Comunidades Autónomas.

Quinto.

Que con fecha 18 de febrero de 2020 la empresa demandante inició los trámites para la negociación e implantación de un plan de igualdad, dirigiendo con fecha 25 de marzo de 2021 una comunicación a los sindicatos Comisiones Obreras y UGT, en su condición de sindicatos más representativos, con objeto de que, en el plazo de los diez días siguientes, procedieran a la designación e información de las personas que debían formar parte de la Comisión negociadora del plan de igualdad, sin que los mismos contestasen a dicha comunicación en el plazo antes reseñado.

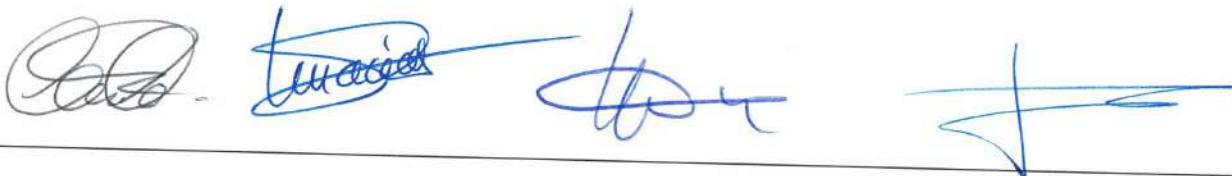
Sexto.

Ante la falta de contestación de los referidos sindicatos y dada la inexistencia de representación legal o unitaria de los trabajadores en la empresa, la misma tomó la decisión de continuar el proceso de elaboración del plan con una comisión ad hoc constituida por y entre los trabajadores de la empresa.

#### FUNDAMENTOS JURÍDICOS


Primero.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la obligación de elaboración y aplicación de un plan de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores, así como en aquellos casos en que esta obligación venga establecida en el convenio colectivo que resulte aplicable, en los términos previstos en el mismo; debiendo fijarse en dicho plan de igualdad las medidas dirigidas



a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Asimismo, el artículo 47 de la referida Ley Orgánica garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Finalmente, el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, regula la composición de la Comisión negociadora de los planes de igualdad, indicando como regla general que participarán en la Comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el Comité de empresa, las delegadas y delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas anteriormente se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. No obstante, esta Comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Reiterada doctrina jurisprudencial ha declarado que la negociación de los planes de igualdad debe negociarse colectivamente por la empresa con la representación unitaria o sindical de los trabajadores legitimada para negociar convenios de eficacia general, por lo que no es factible sustituir a los representantes unitarios sindicales de los trabajadores por una comisión ad hoc, la cual es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los periodos de consulta de la movilidad geográfica (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores) y las modificaciones sustanciales colectivas (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores), el despido colectivo (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores) y la inaplicación de convenios (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), sin que dicha representación ad hoc pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos,



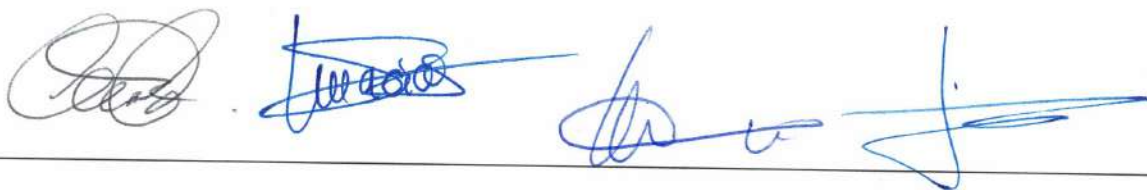
ya que la legitimación de las comisiones ad hoc sólo es válida en los casos expresamente contemplados por la norma, lo que no sucede con la negociación de los planes de igualdad, cuya eficacia para el cumplimiento de los objetivos perseguidos requiere que se negocien con representantes que aseguren su eficacia general (sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2021 y 25 de mayo de 2021).

Ahora bien, lo que se discute en la presente litis no es tanto la legitimación de una comisión ad hoc para negociar un plan de igualdad, legitimación que estimamos no tiene de conformidad con la doctrina jurisprudencial antes expuesta, sino la determinación de si, una vez efectuado el requerimiento por parte de la empresa a los sindicatos con legitimación para negociar el plan de igualdad y finalizado el plazo de diez días previsto por el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020 sin respuesta por parte de los sindicatos requeridos, la empresa puede continuar con el proceso de elaboración del plan de igualdad (tesis sostenida por la empresa demandante), o si, por el contrario, ha de reiterar el requerimiento una y otra vez hasta que sea contestado positivamente por los sindicatos y se forme la correspondiente Comisión negociadora (tesis sostenida por la Administración demandada). Como hemos indicado anteriormente, el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020 establece que en las empresas donde no exista representación unitaria o sindical de los trabajadores (lo que ocurre en la empresa demandante) se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Por tanto, para la válida aprobación de un plan de igualdad se requiere que la empresa haya comunicado a los sindicatos más representativos su intención de proceder a la negociación de un plan de igualdad, pero si los mismos no responden a dicho requerimiento en el plazo de diez días a que se refiere dicho precepto reglamentario hemos de entender que la empresa puede proceder a la aprobación de dicho plan de igualdad, pues lo que se exige es dar a los sindicatos la posibilidad de participar en la negociación del plan, pero obviamente la empresa no puede imponer a los mismos dicha participación. Entender lo contrario implicaría aceptar que el cumplimiento de una obligación empresarial (la necesidad de elaboración y aplicación de un plan de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores) se hace depender de la voluntad de un tercero distinto del sujeto obligado o, lo que es lo mismo, que la mera falta de respuesta de los sindicatos sería suficiente para impedir el cumplimiento de la obligación empresarial, con las



consecuencias negativas que de ello puedan derivarse para la empresa. A mayor abundamiento, la jurisprudencia ya ha admitido que en circunstancias excepcionales de un bloqueo negociador por parte de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos puede la empresa unilateralmente implementar un plan de igualdad provisional, siempre y cuando la empresa acredite que ha requerido a la representación legal o sindical de los trabajadores para que formen parte de la Comisión negociadora del plan y los mismos se hayan negado injustificadamente a la negociación (sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017 y 13 de septiembre de 2018).

Pues bien, en el presente caso, ante la falta de representación unitaria y sindical de los trabajadores en la empresa demandante y la obligatoriedad de contar con un plan de igualdad al tratarse de una empresa de más de cincuenta trabajadores, la demandante procedió a dirigir sendas comunicaciones a los sindicatos más representativos Comisiones Obreras y UGT, requiriéndoles para que en el plazo de diez días designasen las personas que debían formar parte de la Comisión negociadora del plan de igualdad, sin que dichos sindicatos contestasen a la referida comunicación en el plazo antes señalado. Por tanto, de conformidad con lo expuesto anteriormente, la empresa no tenía obligación de remitir sucesivos requerimientos a los sindicatos hasta que los mismos admitiesen formar parte de dicha Comisión negociadora, pues ello no se encuentra previsto ni legal ni reglamentariamente, por lo que la empresa podía continuar con los trámites para la aprobación del plan de igualdad. Finalmente, hemos de indicar que la propia Administración demandada reconoció expresamente que la empresa había actuado correctamente convocando a los sindicatos, mediante comunicación electrónica de fecha 25 de marzo de 2021, para que formaran parte de la Comisión negociadora, sin que en ningún momento se hiciese la menor alusión a que dicha comunicación había sido defectuosa, sino que lo que se alega por la Administración es que, en ausencia de respuesta o en el caso de que los sindicatos declinen formar parte de la Comisión sindical para la que han sido convocados, la empresa tendrá que requerirles cuantas veces sean necesarias para que formen parte de la Comisión negociadora del plan de igualdad. En definitiva, la Administración reconoce a los sindicatos la posibilidad de bloquear indefinidamente la aprobación de un plan de igualdad, lo que no parece lógico y razonable y además resulta difícilmente compatible con la obligatoriedad del plan de igualdad en determinados supuestos y las consecuencias negativas que pueden derivarse para la empresa en el caso de inexistencia del plan en los casos en que se encuentre legal o convencionalmente obligada a ello. Todo lo anterior nos lleva a estimar la





demanda sobre impugnación de actos administrativos promovida por la empresa, acordando la revocación de la resolución de fecha 15 de septiembre de 2021, por la que se acordaba denegar la inscripción del plan de igualdad de la demandante, debiendo procederse al registro e inscripción del referido plan, de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y planes de igualdad.

#### FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos la demanda sobre impugnación de actos administrativos promovida por la representación de la empresa El Gym Iberia S.L.U. contra la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, acordando la revocación de la resolución de fecha 15 de septiembre de 2021, por la que se acordaba denegar la inscripción del plan de igualdad de la empresa demandante, debiendo procederse al registro e inscripción del referido plan, de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de este fallo.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

