



---

**[EXTERNAL] Comité IBM BCN : Comunicado Comite IBM BCN ----- Situación Plan de Igualdad**

---

**Desde** E-ibmbcn <e-ibmbcn-bounces@llestes.moviments.net>

en nombre de

Comite IBM Barcelona <ibmbcn@comitesibm.org>

**Fecha** Jue 29/05/2025 11:11

**Para** e-ibmbcn@llestes.moviments.net <e-ibmbcn@llestes.moviments.net>

---

**This Message Is From an External Sender**

This message came from outside your organization.

Report Suspicious

## **La empresa ha decidido registrar un plan de igualdad sin acuerdo con la RLPT**

Como ya os comunicamos en marzo del año pasado, después de la denuncia que presentamos en la Inspección de Trabajo, esta requirió a la empresa iniciar el proceso de negociaciones sobre el plan de igualdad.

Las negociaciones se iniciaron en mayo de 2024 y desde entonces hemos estado trabajando en las negociaciones de forma constante, eso sí con muchas discrepancias, especialmente en puntos clave como: la definición de los puestos de trabajo de igual valor, auditoria retributiva y protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

De forma inesperada, en estos últimos meses, en plena fase de revisión de la auditoria retributiva y diseño de medidas, la empresa nos traslada la imperiosa necesidad de registrar un plan de igualdad, por necesidades de negocio según instrucciones de la alta dirección, antes de que se cumpla el periodo de negociación (1 año ampliable con acuerdo entre las partes).

El día 8 de mayo de 2025, la empresa nos envió lo que considera la versión definitiva del plan de igualdad, sin ofrecer margen alguno para seguir negociando, a pesar de que en la reunión previa no se pudieron discutir con profundidad todas las medidas propuestas por la RLPT.

No se han aceptado medidas clave que creemos que resultarían especialmente efectivas para reducir la infrarrepresentación femenina, como en los puestos de mayor responsabilidad o en los diferentes departamentos, aspecto claramente acreditado en el diagnóstico.

No nos resulta aceptable que en las medidas incluidas para atajar las brechas que existen sea mantener la misma política retributiva.

Por último, queremos subrayar que si propusimos medidas es porque pretendíamos seguir trabajando, y se podría haber llegado a algún acuerdo intermedio. Hemos mostrado en todo momento disposición para seguir negociando de forma conjunta para alcanzar soluciones. Por eso no podemos aceptar esta forma de trabajar basada en el ultimátum, la imposición, la presión temporal y el argumento en muchos aspectos de que “esto no lo contemplamos porque no está en la ley”, lo cual consideramos una interpretación restrictiva que vacía de contenido y finalidad el propio proceso negociador.

**Las principales discrepancias han sido en los siguientes puntos:**

- **Definición de puestos.** La empresa ha establecido una definición de los puestos de trabajo de manera unilateral, basándose únicamente en el “Job family” y la banda. Desde la RLPT, no estamos de acuerdo con este criterio, ya que como todos conocéis, en la práctica y en cada uno de nuestros departamentos se desempeñan las mismas funciones, tareas y responsabilidades, independientemente de la banda que tengamos asignada. Al final el resultado es que se están comparando puestos de trabajo iguales con referencia a las bandas, independientemente de la función en que trabajen (ventas, preventas, soporte técnico, administración, finanzas, consulting, etc.)

Como sabéis la banda es fundamentalmente una referencia salarial. Este enfoque, lejos de fomentar la igualdad, perpetúa diferencias retributivas injustas, algo que en nuestra opinión vulnera el art 28 de Estatuto de los Trabajadores, que establece la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor, sin discriminación alguna por razón de sexo.

- **Retribuciones.** En la auditoría retributiva se ha detectado la existencia de una diferencia retributiva global media del 18,14%. Esta diferencia se incrementa entre otras, en los puestos de ejecutivos con un 27,2 % en Project Manager/Project Executive – 08 con un 20,69 %. Por esta razón se solicitó más tiempo para analizar la naturaleza de todos los conceptos salariales y extrasalariales, explicando su origen y detallando las condiciones en que se abonan en cada uno de los puestos de trabajo.

Os recordamos que según el art. 28.2 del ET, *“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.”*

- **Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.** Resulta igualmente preocupante que la única propuesta sobre el protocolo de prevención de acoso sexual por parte de la empresa haya sido remitir su negociación al apartado de medidas del plan, cuando por parte de la RLPT se envió una propuesta de protocolo completa en octubre 2024, la cual se rechazó sin ofrecer una alternativa concreta.

Lamentamos que no se haya alcanzado un acuerdo y queremos dejar constancia expresa de que el plan que ha decidido registrar la empresa de manera unilateral no cuenta con el consenso de la parte social.

Agradecemos vuestro apoyo y confianza.

**COMITÉ DE EMPRESA DE IBM S.A.BARCELONA**