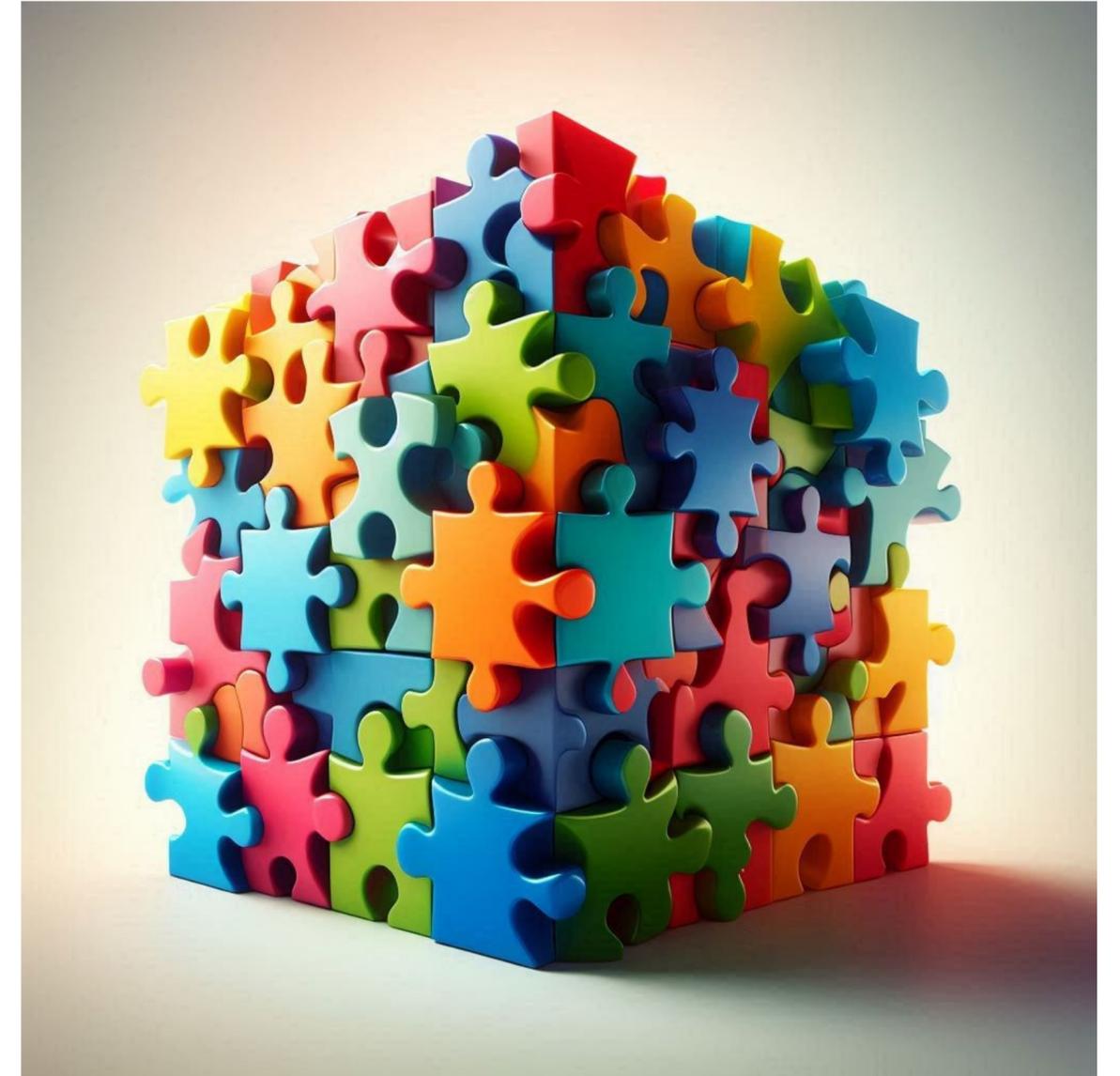


Planes de Igualdad

Visión de la Inspección de Trabajo



Laura Montserrat Llaó
Inspectora de Trabajo y
Seguridad Social

Índice

Marco legal

Obligatoriedad de elaborar PI

- Plazos
- Cómputo de plantilla

Negociación

Diagnostico de situación

Plan de Igualdad

- Contenido
- Vigencia
- PI y pri

Actuación de la Inspección de Trabajo

Marco legal

- Artículo 14 Constitución española.
- Artículo 4.2.c) Estatuto de los trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
 - Modificada por Real Decreto Ley 6/2019, 1 de marzo.
 - **Consecuencias :**
 - Reforma la normativa sobre planes de igualdad: ámbito, diagnóstico (negociado), contenido, obligación de registro.
 - Definición legal de trabajo de igual valor y obligación del registro salarial (modificación art. 28 ET)
 - Modifica art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la información a la representación legal de los trabajadores
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - **Reglas de negociación**
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - **Posible modificación, en transposición de la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo, Ley de transparencia salarial.**

Otra normativa

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
 - Definiciones de Discriminación por asociación, por error; Discriminación múltiple e interseccional
 - Planes de actuación de la ITSS
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral:

 - Obligaciones 48 LO 3/2007 + procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones (protocolos)
 - Obligación de incluir en Evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
 - Avanza en el camino trazado por la LO 3/2007, que ya incorporaba el principio de representación equilibrada
(las personas de cada sexo no han de superar el 60% ni ser menos del 40%).
 - Garantizar la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica, de forma que se avance en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad.
 - Ámbito: elecciones (listas cremallera), órganos estatales, sindicatos, asociaciones empresariales, etc.,
y Consejo de Adm y alta dirección de sociedades cotizadas y entidades de interés público (grandes empresas).
 - Medios para conseguirlo: modificación de procesos de selección; informe anual sobre representación.

Obligatoriedad del Plan de igualdad

Obligación de elaboración del Plan de igualdad:

- Empresas de más de 250 trabajadores: la obligación de elaborar el Plan de igualdad entró en vigor a 24/03/2007.
- Empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras: un año desde la publicación del RD Ley 6/2019: 7/03/2020
- Empresas de más de 100 personas trabajadoras y hasta 150 personas trabajadoras: dos años desde la publicación del RD Ley 6/2019: 7/03/2021
- Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras: tres años desde la publicación del RD Ley 6/2019: 7/03/2022
- Además:
 - Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.
 - Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

+ Adaptación al RD 901/2020 del Plan de igualdad ya existente :

Planes vigentes a 14/01/2021 (entrada en vigor del RD 901/2020): adaptación al RD en el plazo previsto para la revisión del plan y, en todo caso, antes del 14/01/2022, previo proceso negociador

+ Adaptación al RD 902/2020 de las auditorías retributivas contenidas en Plan de igualdad ya existente :

Planes vigentes a 14/04/2021 (entrada en vigor del RD 902/2020): adaptación al RD en el plazo previsto para la revisión del plan y, en todo caso, antes del 14/01/2022, previo proceso negociador

Cómputo de la plantilla

Art. 3 RD 901/2020

- Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral
- Inclusiones:
 - personas con contratos fijos discontinuos.
 - personas con contratos de duración determinada.
 - personas con contratos de puesta a disposición.
 - cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
- Especialidad: Contratos de duración determinada que hayan estado vigentes durante los 6 meses anteriores pero se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo ➡ cada 100 días trabajados o fracción = 1 persona trabajadora más
- Momento de cómputo: al menos, a 30 de junio y 31 de diciembre de cada año.
- Alcanzado el umbral hay obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad

Si el nº personas desciende por debajo de 50, ya constituida la comisión negociadora: se mantiene la obligación, hasta:

- Fin de vigencia del plan, o
- En todo caso, durante 4 años.

Negociación

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.



Comisión negociadora, con participación paritaria de la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Composición parte social:	Plan de igualdad de empresa					Plan de igualdad de grupo de empresas
	Con representación legal de los trabajadores en todos los centros de trabajo			Sin representación legal de los trabajadores		
	1	2	3	En todos los centros	En algunos centros	
	Comité/s de empresa o delegados de personal	Comité intercentros , si existe y tiene competencia para negociar	Secciones sindicales , si lo acuerdan y en conjunto suman la mayoría de la RLT.	Comisión sindical: Sindicatos más representativos (estatal o de CCAA) y sindicatos representativos del sector; que respondan en 10 días	Comisión híbrida: Representación unitaria o sindical de los centros con RLT + Comisión sindical	Sindicatos más representativos (nivel estatal o de CCAA) y sindicatos representativos del sector (10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal)
	-	-	-	6 (cada parte)	13 (cada parte)	-

- Posibilidad de apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad, con voz pero sin voto
- Promover: Composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes, y Formación o experiencia en materia de igualdad.
- Reglamento de funcionamiento interno: opcional.

Incidencias en la constitución de la Comisión negociadora

Error u omisión en las convocatorias a sindicatos

- Consecuencias: posible nulidad del plan de igualdad
- Para evitarlo:
 - Identificar el ámbito territorial y el sector al que pertenece la empresa.
 - Solicitar el certificado de legitimación negociadora: opcional.
 - Composición de la comisión negociadora:
 - reparto de miembros de forma proporcional a la representatividad en el sector, y
 - garantizar la participación de todos los sindicatos que estén legitimados.

Falta de respuesta a la convocatoria por parte de sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector, en 10 días:

Ausencia de previsión normativa al respecto

➤ Jurisprudencia:

- No cabe la negociación por comisiones "ad hoc": STS 126/2017 de 14 febrero, STS 95/2021 de 26 enero, STS 303/2022, de 5 de abril.
- Nulidad del Plan acordado por Comisión de Seguimiento del Plan anterior: STS 571/2021 de 25 mayo.
- Plan elaborado por la empresa unilateralmente, en circunstancias excepcionales (bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la misma a negociar, ausencia de cualquier tipo de representación):
 - Provisional : STS 832/2018 de 13 septiembre, STS 95/2021 de 26 enero, STS 571/2021 de 25 mayo
 - Definitivo: STS 2073/2024 de 11 de abril

Plazos de negociación e inscripción

Reglas de negociación:

- Derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria



deber de sigilo.

- Acta de cada una de las reuniones de la negociación.

- Deber de negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo

(posibilidad de acordar acudir a procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos).

- Mismos derechos y obligaciones que las personas intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos:

- Permiso retribuido para los representantes sindicales: art. 9.2 LOLS
- Representación legal de los trabajadores → Permiso retribuido, por extensión.



**Volumen de plantilla/
publicación de convenio**

3 meses



**Constitución Comisión
negociadora**

1 año

(Diagnóstico de situación)



**Plan: negociado, aprobado y
presentada la solicitud de
registro.**

- STS (Social) 2097/2024, de 11/04/2024:
inscripción por silencio administrativo positivo
(3 meses)

Diagnóstico de situación

Art. 7 RD 901/2020

Instrumento esencial previo a la negociación del plan

Objetivo:

Identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Ha de ser negociado y elaborado por la Comisión negociadora del plan, que realiza el informe de resultados.

Para ello: derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos.

Materias :

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Diagnóstico de situación

Art. 7 RD 901/2020

Materias :

- Retribuciones:

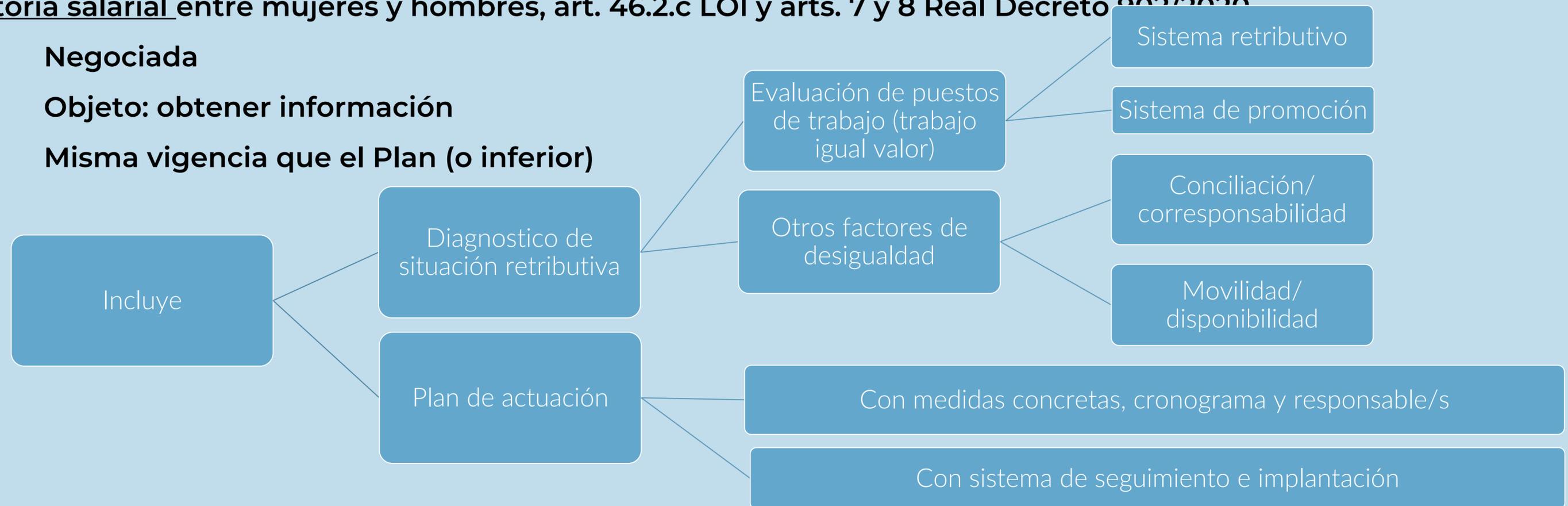
Obligatoriedad de contar con registro retributivo anual, art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 24) y arts. 5 y 6 RD 902/2020.

- Auditoría salarial entre mujeres y hombres, art. 46.2.c LOI y arts. 7 y 8 Real Decreto 901/2020

Negociada

Objeto: obtener información

Misma vigencia que el Plan (o inferior)



Diagnostico de situación

Extensión: todos los puestos y centros de trabajo de la empresa (recogiendo sus peculiaridades), y a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional.

Anexo del RD 901/2020: Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico (de obligado cumplimiento).

Mención específica a casos de infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos:

- Los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

Estructura y contenido Plan de Igualdad

Art 46 LOI y art. 8 RD 901/2021

Estructura:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa
(grupo de empresas: un informe de diagnóstico de cada una de ellas).
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas,
así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada medida y objetivo.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, y procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

Materias: 46.2 LOI y otras posibles, como:

Salud laboral desde una perspectiva de género.
Violencia de género.
Lenguaje y comunicación no sexista.

Vigencia Plan de Igualdad

Art 46 LOI y art. 8 RD 901/2021

Vigencia: determinada por las partes y no superior a 4 años (no ultraactividad)

Revisión del plan de Igualdad → cuando el plan falle o ya no se adecue a la realidad:

- A raíz de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Deficiencias detectadas por la Inspección de Trabajo.
- Fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Modificación sustancial de la plantilla, sistema retributivo, u otras condiciones.
- Resolución judicial, que condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del plan de igualdad.

+ las medidas se pueden revisar en cualquier momento, en función del seguimiento.

Seguimiento y evaluación: periódicos y cuando se acuerde por Comisión de seguimiento

Mínimo: una evaluación intermedia y otra final

Plan de Igualdad ↔ prevención de riesgos laborales

La transversalidad de género (“mainstreaming de género”) comporta incorporar una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles.



Interrelaciones entre plan de igualdad y la prevención de riesgos laborales

El diagnóstico de situación ha de analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida:

- la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición,
- y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

Las evaluaciones de riesgo tienen que llevarse a cabo teniendo en cuenta la diversidad y, por tanto, "las medidas de gestión del riesgo deben prestar atención a los riesgos específicos a los que están expuestos las mujeres, los hombres, los trabajadores jóvenes, los de más edad, los inmigrantes o las personas con discapacidad; esto exige diseñar medidas específicas de prevención y protección según las necesidades de tales grupos de trabajadores".

(Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017 sobre "Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo")

- La evaluación de riesgos podría establecer como medida a adoptar la elaboración de un plan de igualdad?

Actuación de la ITSS

Ley 23/2015, RD 138/2000 y RD 928/1998

Funciones de la Inspección de Trabajo

Art. 12 Ley ITSS: La función inspectora comprende los cometidos de:

- Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, en el ámbito de normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.
- Asistencia técnica, que incluye:
 - Dar información y asistencia técnica a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del orden social.
- Conciliación, mediación y arbitraje.
 - a) La conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes.
 - b) El arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales cuando las partes expresamente lo soliciten, así como en los supuestos legalmente establecidos.

La función de arbitraje por parte de la Inspección, sin perjuicio de las funciones técnicas de información y asesoramiento, si lo solicita cualquiera de las partes, será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona que tenga atribuida dicha función sobre las empresas sometidas a su control y vigilancia.

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social guardarán la debida reserva sobre la información obtenida en el ejercicio directo de las funciones de arbitraje o mediación y no la comunicarán a los servicios de inspección para el ejercicio de las funciones de vigilancia y control.

Actuación de la ITSS

Ley 23/2015, RD 138/2000 y RD 928/1998

Modos de inicio de las actuaciones de comprobación

Art. 9 RD 928/1998: La actividad previa de comprobación podrá iniciarse de cualquiera de las siguientes formas:

- Por orden superior.
- Por orden de servicio, en aplicación de los planes, programas y directrices sobre actuación de la ITSS (actuación programada por campañas).
- Por petición de cualquier órgano jurisdiccional.
- Por propia iniciativa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social teniendo en cuenta criterios de eficacia y oportunidad.
- Por denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción en el orden social.

Los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social considerarán confidencial el origen de cualquier queja (art. 10.1 Ley 23/2015)

Medidas derivadas de la actuación inspectora

Art. 22 Ley 23/2015: incluye, entre otras posibles:

- Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.
- Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.
- Informar o proponer la sustitución de sanciones principales o accesorias.
- Proponer a su superior jerárquico la formulación de comunicaciones y demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social.

Los hechos constatados por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en actas de infracción y de liquidación e informes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados.

Actuación de la Inspección de Trabajo

Ley 23/2015, RD 138/2000 y RD 928/1998

Deficiencias más detectadas:

- Falta de Plan (cada vez menos). Ejemplos: disponer de un borrador
- Falta de inclusión de todos los centros de trabajo
- Falta de diagnóstico (cada vez menos)
- Diagnóstico incompleto
- No integración de los resultados de la auditoría retributiva:
 - No se incluye la auditoría, o se incluye como anexo; pero sin hacer otra mención en el Plan.
 - Sólo incluir diagnóstico de situación retributiva (parcialmente), sin plan de actuación.
- Deficiencias en la composición de la Comisión negociadora,
 - No convocar la RLT de todos los centros de trabajo; es subsanable?
 - Empresa convoca al CE y el presidente/secretario no da traslado a las secciones sindicales ¿?
- Falta de concreción (no se indican o son referencias genéricas)
 - de medidas concretas,
 - de plazos de ejecución, y/o
 - de medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para cada medida
- No incluir prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Circunstancias agravantes a considerar:

- Incumplimiento requerimientos previos
- N° trabajadores afectados
- Cifra de negocio de la empresa
- Negligencia e intencionalidad del sujeto infractor (tiempo transcurrido, desoír peticiones de la RLT, etc).



**Muchas gracias por su
atención**