

MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE IGUALDAD

GARRIGUES

CEOE
CEPYME
Cantabria

apd

Santander, a 24 de septiembre de 2019

1

¿Cuál es el problema?

2

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades en el empleo

3

Otras cuestiones

¿Cuál es el problema?

¿Cuál es el problema?

Brecha de género

apd

≡ EL PAÍS

IGUALDAD

Desigualdad en los sueldos por la maternidad

Los hombres con una pareja e hijos cobran un 37% más que las mujeres en la misma situación

LA VANGUARDIA | Economía

El mapa de la brecha salarial en España

- Al ritmo de los últimos 12 años, España tardaría 87 años en acabar con esta diferencia entre hombres y mujeres

20
minutos

La maternidad ensancha, todavía más, la brecha salarial de las mujeres en España

CEOE
CEPYME
Cantabria

GARRIGUES

¿Cuál es el problema?

Brecha de género



BRECHA SALARIAL

Aun cuando los datos varían, en España las mujeres ganan aproximadamente un 22% menos que los hombres.

De acuerdo a Naciones Unidas, por término medio, las mujeres siguen ganando en todo el mundo un 23 % menos que los hombres en el mercado de trabajo por el mismo empleo o dicho de otro modo, las mujeres cobran 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres.

Esta diferencia salarial de género se calcula a través de lo que se conoce como brecha salarial, un indicador que informa acerca de las diferencias entre el salario a jornada completa de un hombre y una mujer en el mercado laboral, habitualmente expresada como un porcentaje sobre el salario de los hombres.

Precisamente Naciones Unidas, a través del quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados en 2015 por los 193 Estados miembro en la Agenda 2030, acordaron “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

*¿Discriminación
o consecuencia del papel de la mujer en la sociedad?*

¿Cuál es el problema?

Brecha de género



TECHO DE CRISTAL

El techo de cristal está construido sobre la base de rasgos que son difíciles de detectar, por eso no se ve y se llama de cristal. Esta barrera invisible aparece cuando las mujeres se acercan a la parte superior de la jerarquía corporativa y les bloquea la posibilidad de avanzar en su carrera profesional hacia cargos de nivel gerencial y ejecutivo.

“Sólo 3 de cada 10 empresas españolas tienen una mujer como directiva”.

“En los Consejos de Administración del IBEX 35 hay 457 consejeros: sólo 107 son mujeres”

***¿Boicot sexista
o simple consecuencia de un paso atrás de las mujeres en sus carreras por
diversos motivos (maternidad etc), o una combinación de ambos factores?***

¿Cuál es el problema?

Brecha de género

CLAUDIA GOLDIN

Premio Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento

“...hemos analizado muchos aspectos del problema: si las mujeres no compiten, si no negocian bien su salario, si se enfrentan a jefes sexistas...hay una enorme lista de razones pero no son la principal.

...hemos estado mirando al lugar equivocado. La brecha salarial sólo acabará si los hombres se plantan y reclaman cambios en sus empresas para estar más tiempo con sus hijos”



Real Decreto-ley de igualdad

Situación actual

Medidas para garantizar la igualdad



Medidas para garantizar la igualdad



BOLETÍN OFICIAL
DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

7 de septiembre de 2018

Núm. 306-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000268 Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.

Situación actual

Medidas para garantizar la igualdad



Esta proposición tuvo un importante eco en medios de comunicación

LAVANGUARDIA

El Congreso tramitará la ley de igualdad laboral del PSOE aunque la oposición anuncia enmiendas para modificarla

- La mayoría de partidos creen que el texto promovido por el Gobierno es "un parche" que presenta "carencias"

ELMUNDO

Macroeconomía

El Gobierno llevará "por la vía urgente" su Ley de igualdad laboral para que haya cuotas femeninas en los consejos de administración

CEOE
CEPYME
Cantabria

GARRIGUES

Situación actual

Medidas para garantizar la igualdad



1 de marzo de 2019



Aprobación del 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.

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Aprobación y entrada en vigor



Aprobación
1/3/2019

Publicación
7/3/2019

Un "error" en el texto de igualdad hará coincidir su entrada en vigor con el 8M

Entrada en
vigor
8/3/2019



Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

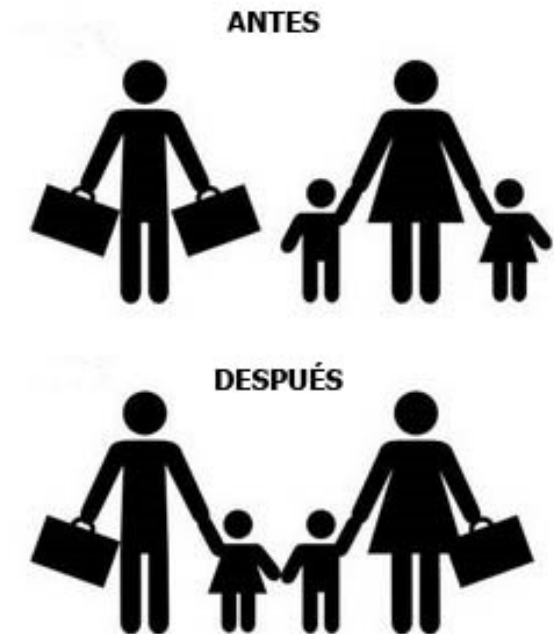
Aprobación y entrada en vigor

Razón por la que concurren los requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad:

“Una situación de desigualdad, visible en la brecha salarial, que no ha sido reducida en los últimos años. Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres”.

Objeto del RDL:

- Garantizar la efectividad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Regular los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral, favoreciendo la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.



Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas adoptadas



Estas medidas han tenido un importante eco en medios de comunicación

≡ EL PAÍS

IGUALDAD SALARIAL ›

Las empresas deberán tener un registro de salarios para evitar la discriminación por sexo

El real decreto aprobado por el Gobierno plantea otras medidas concretas como la exigencia a más compañías de elaborar planes de igualdad

BRECHA SALARIAL ›

Las empresas deberán incluir auditorías salariales en los planes de igualdad

Las cuidadoras de dependientes recuperan la cotización y la baja por paternidad sube a 16 semanas en un decreto que el Gobierno prevé aprobar este viernes

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas adoptadas



Estas medidas han tenido un importante eco en medios de comunicación

EL LA VANGUARDIA
IGUALDAD S
Los nuevos padres tendrán un permiso de paternidad de ocho semanas a partir del próximo martes
Las e
evita
El real de
compañí

- El Ejecutivo de Sánchez obligará a las empresas a publicar los sueldos de todos los trabajadores para luchar contra la brecha salarial

ABC SOCIEDAD (SALARIAL)
El permiso por lactancia se prolongará hasta que el niño cumpla el primer año
les en los
Se ampliará de 15 a 17 días y la condición para el disfrute de esta ampliación de la baja sería que ambos progenitores estuvieran trabajando
a 16 semanas en un
decreto que el Gobierno prevé aprobar este viernes

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas adoptadas



Modifica de las siguientes leyes:

1. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
2. Estatuto de los Trabajadores
3. Estatuto Básico del Empleado Público
4. Ley General de la Seguridad Social
5. Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2009
6. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
7. Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas conciliadoras



Artículo 34 ET. Jornada

⇒ *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

....

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas conciliadoras



El ejercicio de este derecho:

- Si es para cuidado de hijos/as, hasta que cumplan 12 años.
- En los términos en los que se haya pactado en la negociación colectiva.
- En su ausencia, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora:
 - Plazo máximo 30 días.
 - Opciones:

| | |
|---|-----------------------|
| { | aceptación |
| | propuesta alternativa |
| | negativa (*) |

(*) En este último caso la empresa deberá justificar la negativa en base a razones objetivas. Las adaptaciones tienen que ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

- La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas conciliadoras



Artículo 37 ET. Descanso semanal, fiestas y permisos



Lactancia:

- 1 hora de ausencia, que podrá dividir en 2 fracciones.
- 0, reducción de jornada de media hora.
- Hasta que el lactante cumpla 9 meses.
- Derecho individual de hombres y mujeres.



Novedades:

Derecho individual de hombres y mujeres (hasta entrada en vigor del RDL: sólo ejercitable por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajasen).

“Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.

“No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito”

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas conciliadoras



Artículo 46 ET. Excedencias

- ⇒ Por cuidado de **hijo**..... duración no superior a **3 años**
- ⇒ Por cuidado de **familiar**..... duración no superior a **2 años**
 - Reserva de puesto de trabajo
 - Con carácter general 1 año
 - Familia numerosa categoría general 15 meses
 - Familia numerosa categoría especial 18 meses
 - Tras dicho periodo: reserva de puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
 - Derecho individual de hombres y mujeres. si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- ⇒ **Novedad:** “Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses”.

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas conciliadoras



Artículo 48 ET. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

⇒ Nacimiento

- Ambos progenitores 16 semanas (las 6 primeras, obligatorias).

Adaptación de la paternidad

- 2019 8 semanas (las 2 primeras, obligatorias)
La madre podrá ceder 4 semanas
 - 2020 12 semanas (las 4 primeras, obligatorias)
La madre podrá ceder 2 semanas
 - 2021 16 semanas (las 6 primeras, obligatorias)
No es posible ceder este derecho al otro progenitor
- Derecho individual e intransferible de la persona trabajadora.

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas conciliadoras



Artículo 48 ET. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

⇒ Nacimiento

- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo/a **cumpla doce meses**. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes a la fecha previsible del parto.
- Obligación de preavisar en la empresa con 15 días de antelación
- Si los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajan en la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas conciliadoras



Artículo 48 ET. Suspensión con reserva de puesto de trabajo



Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

- Ambos progenitores 16 semanas (las 6 primeras, obligatorias).

Adaptación

- 2019 6 primeras semanas obligatorias
+ 12 semanas para ambos progenitores (máx. 10 semanas para un progenitor, resto para el otro).
 - 2020 6 primeras semanas obligatorias
+ 16 semanas para ambos progenitores (máx. 10 semanas para un progenitor, resto para el otro).
 - 2021 16 semanas para cada progenitor
(las 6 primeras, obligatorias)
- Obligación de preavisar en la empresa con 15 días de antelación
 - Derecho individual e intransferible de la persona trabajadora

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas conciliadoras



Artículo 53 ET. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas



“Será nula también la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.”

Artículo 55 ET. Forma y efectos del despido disciplinario



“Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.”

Lo que viene...

Novedades legislativas de la Unión Europea

apd

ECONOMÍA

La UE acuerda un permiso de 4 meses para Expansión progenitores



DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Con el objetivo de impulsar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, se crean los permisos remunerados de paternidad para padres o segundos progenitores, de al menos diez días laborables en torno al nacimiento de un hijo; el permiso parental individual remunerado de cuatro meses, dos de ellos intransferibles de un progenitor a otro; y el permiso de cinco días al año para trabajadores que cuiden de familiares con necesidades o motivos médicos graves. Además, se reconoce el derecho de solicitar fórmulas flexibles de trabajo no solo a los progenitores sino también a los cuidadores que trabajan.

Periodo de adaptación: 3 años desde la entrada en vigor de la Directiva.

CEOE
CEPYME
Cantabria

GARRIGUES

Lo que viene...

Novedades legislativas de la Unión Europea



| | Regulación comunitaria previa (mínimos) | Regulación española actual |
|-----------------------|---|--|
| Permiso de maternidad | 14 semanas Remunerado <i>Directiva 92/85/CEE</i> | 16 semanas (permiso por nacimiento) <i>Art. 48.4 ET</i> |
| Permiso de paternidad | <i>No se prevía</i> | 16 semanas (permiso por nacimiento) <i>Art. 48.4 ET</i> |
| Licencia parental | Un mínimo de cuatro meses para cada uno de los progenitores, siendo uno intransferible Duración máxima: hasta los 8 años de edad del sujeto causante No remunerado <i>Directiva 2010/18/UE</i> | Excedencia por cuidado de descendiente menor de 3 años No remunerado <i>Art. 46.3 ET</i> |

Lo que viene...

Novidades legislativas de la Unión Europea



| | Regulación comunitaria previa (mínimos) | Regulación española actual |
|---|---|--|
| Permiso para cuidado de familiares | <i>No se preveía</i> | <p>Permiso retribuido de 2 días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el 2º grado</p> <p><i>Art. 37.3 ET</i></p> <p>Excedencia de 2 años para cuidado de familiares sin actividad retribuida que por razones de edad, enfermedad o accidente no pueda valerse por sí mismo</p> <p><i>Art. 46.3 ET</i></p> |
| Derecho a fórmulas flexibles de trabajo | <i>No se preveía</i> | <p>Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de la prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. En caso de cuidado de hijos/as: hasta que el hijo/a cumpla 12 años</p> <p><i>Art. 34.8 ET</i></p> |

Lo que viene...

Novedades legislativas de la Unión Europea



| | Regulación comunitaria (mínimos) | Regulación española actual |
|-----------------------|--|--|
| Permiso de maternidad | 14 semanas Remunerado <i>Directiva 92/85/CEE</i> | 16 semanas (permiso por nacimiento) <i>Art. 48.4 ET</i> |
| Permiso de paternidad | 10 días laborables <i>DIRECTIVA (UE) 2019/1158</i> | 16 semanas (permiso por nacimiento) <i>Art. 48.4 ET</i> |
| Licencia parental | Un mínimo de cuatro meses para cada uno de los progenitores, siendo dos intransferibles Duración máxima: hasta los 8 años de edad del sujeto causante <u>Remunerado</u> <i>DIRECTIVA (UE) 2019/1158</i> | Excedencia por cuidado de descendiente menor de 3 años de edad No remunerado <i>Art. 46.3 ET</i> <i>Pendiente de adaptación</i> |

Lo que viene...

Novedades legislativas de la Unión Europea



| | Regulación comunitaria (mínimos) | Regulación española actual |
|---|--|---|
| Permiso para cuidado de familiares | Permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave | Permiso retribuido de 2 días (4 con desplazamiento)n por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el 2º grado <i>Art. 37.3 ET</i> Excedencia de 2 años para cuidado de familiares sin actividad retribuida que por razones de edad, enfermedad o accidente no pueda valerse por sí mismo <i>Art. 46.3 ET</i> |
| Derecho a fórmulas flexibles de trabajo | Garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable | Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de la prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia (hasta que el hijo/a cumpla 12 años) <i>Art. 34.8 ET</i> |

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas retributivas



Artículo 22 ET. Sistema de clasificación profesional



“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación.”

Artículo 28 ET. Igualdad de remuneración por razón de sexo



“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

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas retributivas



Artículo 28 ET. Igualdad de remuneración por razón de sexo



“2. El empresario estará 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 de 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.”

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Medidas retributivas



Artículo 64 ET. Derechos de información y consulta. Competencias



“3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Planes de igualdad



ORIGEN: Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- ➡ *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Previa elaboración de los Planes de Igualdad se deberá elaborar por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad un **DIAGNÓSTICO NEGOCIADO** que deberá contener las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Planes de igualdad



- ¿Quiénes tienen obligación de tenerlo?

ANTES

- ⇒ > 250 trabajadores
- ⇒ Acuerdo en convenio colectivo
- ⇒ Requerimiento de la autoridad laboral

AHORA

- ⇒ 50 o más trabajadores
- ⇒ Acuerdo en convenio colectivo
- ⇒ Requerimiento de la autoridad laboral



*Adaptación
(a partir del 7
de marzo de
2019)*

- > 150 - 250 trabajadores → 1 año
- > 100 - 150 trabajadores → 2 años
- 50 - 100 trabajadores → 3 años

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Planes de igualdad



- Se creará un **REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD**, estando las empresas obligadas a inscribir los mismos en dicho registro
- Se desarrollará reglamentariamente:
 - El Registro de los planes de igualdad
 - El diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y la evaluación de los planes

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Razones para cumplir en materia de igualdad



1. Art. 7.13º LISOS. Infracción **grave**.

“No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

Sanción: multa de entre 626 y 6.250 euros

2. Art. 8.12º LISOS. Infracción **muy grave**.

“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no”.

Sanción: multa de entre 6.251 y 187.515 euros (más sanciones accesorias)

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Razones para cumplir en materia de igualdad



3. Art. 8.17º LISOS. Infracción **muy grave**.

Cuando la obligación de realizar e implantar un plan de igualdad fuera impuesta en sustitución de **sanciones accesorias derivadas de las siguientes infracciones**:

- a) **Decisiones unilaterales** de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables o vulnerando el principio de indemnidad.
- b) Solicitar **datos de carácter personal** en los procesos de selección o establecer **condiciones**, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo.

Sanción: multa de entre 6.251 y 187.515 euros (más sanciones accesorias)

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Razones para cumplir en materia de igualdad



4. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos con el Sector Público: prohibición de contratar con el Sector Público (art. 71):
- No cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad.
 - Haber sido sancionado con carácter firme por infracción muy grave en materia laboral o social.

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Razones para cumplir en materia de igualdad



5. Plan estratégico de la ITSS para el periodo 2018 - 2020 (BOE 19.04.2018)

- Objetivo estratégico nº 7 ➡ *Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación*
- Medidas:
 - (i) Especialización funcional de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad.
 - (ii) Campañas específicas en materia del cumplimiento de la obligación de tener Plan de Igualdad, así como la aplicación efectiva de las medidas derivadas del mismo.
 - (iii) Establecimiento de sistemas de detección de discriminación salarial.
 - (iv) Análisis de los convenios colectivos para detectar posibles cláusulas discriminatorias.

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Razones para cumplir en materia de igualdad



6. Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 (Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018)

- **Objetivo** ➔ Luchar contra la discriminación, especialmente por razón de género, en el acceso al empleo, en el salario y el acoso
- **Medidas:**
 - (i) Creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación dentro de la ITSS.
 - (ii) Designación de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social especializados.
 - (iii) Cruces de bases datos, a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, con la finalidad de detectar posibles situaciones de discriminación salarial en las empresas, tanto directas como indirectas, sobre las cuales realizar las actuaciones inspectoras correspondientes.
 - (iv) Incremento de las actuaciones a realizar por la ITSS en materia de discriminación.
 - (v) Detección de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos.

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Razones para cumplir en materia de igualdad



7. Tutela de derechos fundamentales

- Objeto ➡ Reclamación por vulneración de derechos fundamentales: igualdad y no discriminación.
- Efectos:
 - (i) Cese inmediato de la actuación vulneradora de derechos fundamentales.
 - (ii) Restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental.
 - (iii) Reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración, incluida la indemnización por daños y perjuicios.

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Deber de negociar un plan de igualdad



Art. 85.2 ET:

“Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores () de la siguiente forma:*

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”.

(*) Pendiente de adaptación a la nueva normativa de igualdad.

OBJETIVO _____ Plan de igualdad con Acuerdo

MEDIOS _____ Negociación de buena fe ➡ Actas para acreditar voluntad negociadora / buena fe

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Aspectos prácticos de los planes de igualdad



Si no llego a un acuerdo con la RLT, ¿lo puedo imponer?

STS de 13 de septiembre de 2018 (RCUD 213/2017)

Supuesto de hecho:

- El convenio colectivo de aplicación -de Contact Center- establece la obligación de las empresas que cuenten con más de 250 trabajadores de aprobar un Plan de Igualdad mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores (“RLT”).
- La empresa, tras un largo periodo de negociación de más de 6 años, impone unilateralmente el Plan de Igualdad.
- Determinado sindicato solicita la declaración de nulidad del Plan de Igualdad por no haber sido fruto de la negociación con la RLT y, adicionalmente, que se declare que la imposición unilateral del plan supuso una vulneración de su derecho a la libertad sindical y se condene a la empresa al abono de una indemnización de 6.000 euros.

Solución jurídica:

- El Plan de Igualdad tan solo cabía establecerlo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, no siendo posible su imposición unilateral por disposición expresa del Convenio colectivo.

Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades

Aspectos prácticos de los planes de igualdad



Si no llego a un acuerdo con la RLT, ¿lo puedo imponer?

STS de 13 de septiembre de 2018 (RCUD 213/2017)

Solución jurídica:

- La empresa, con su actuación, ha vulnerado el derecho de libertad sindical del sindicato demandante, considerando que su actitud durante la negociación denota mala fe.
- Añade el Tribunal Supremo, aunque no es objeto de debate, salvo por la previsión convencional comentada, hubiera cabido la imposición unilateral del Plan de Igualdad por la empresa si se acredita suficientemente manifiesta mala fe de la RLT (negándose a negociar), o ante la ausencia de RLT, etc.

Otras cuestiones

Otras cuestiones

Propuesta abierta para un programa común progresista del PSOE



Medidas propuestas en materia de igualdad

Igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación

- *49. Aplicaremos todas las medidas del 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.*
- *50. En el caso de personas trabajadoras con hijos o hijas, garantizaremos el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, hasta que los menores cumplan doce años.*
- *51. Para velar por el cumplimiento de estas medidas, potenciaremos las inspecciones laborales, incrementaremos el régimen sancionador y crearemos la Oficina Estatal de lucha contra la discriminación en la Inspección de Trabajo.*
- *52. En el ámbito del empleo público, implementaremos la perspectiva de género en las instituciones de la Administración General del Estado para eliminar la discriminación y hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.*
- *53. Estableceremos en cuatro años y de forma progresiva, la obligación de que los consejos de administración de las sociedades cumplan con el principio de diversidad y presencia equilibrada, previsto en la Ley 3/2007.*

Otras cuestiones

Propuesta abierta para un programa común progresista del PSOE



Medidas propuestas en materia de igualdad

Igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación

- *54. Seguiremos impulsando la **equiparación de los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles**. Lo haremos de forma progresiva, para que estos permisos sean **totalmente iguales (16 semanas), intransferibles y retribuidos al 100% en 2021**, modificando aquellas trabas actuales que dificultan la no simultaneidad de los permisos.*
- *55. Del mismo modo, desarrollaremos programas para fomentar la paternidad responsable, para avanzar en la corresponsabilidad en el cuidado de las hijas e hijos.*
- *56. Impulsaremos y aprobaremos un pacto social y político por la racionalización de los horarios, que queremos acordar con todos los agentes sociales y políticos. Y que incluirá el impulso de una Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios.*
- *57. En el ámbito de las políticas de igualdad, atenderemos y apoyaremos las necesidades de las mujeres que pertenecen a colectivos cuyas circunstancias requieren un abordaje específico, como son las mujeres del medio rural, las mujeres de etnia gitana, las mujeres migrantes o las mujeres con discapacidad, entre otras.*

Otras cuestiones

Propuesta abierta para un programa común progresista del PSOE



Medidas propuestas en materia de igualdad

Igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación

- *58. Potenciaremos las vocaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) entre las jóvenes para cerrar la brecha de género en estos estudios. Plantearemos la matrícula gratuita el primer año, para las jóvenes que se matriculen en carreras donde haya de media menos de un 30% de estudiantes mujeres, y estudiaremos la aplicación de puntos adicionales en las solicitudes de becas para estos estudios de grado y postgrado.*

Aprobaremos un programa para desarrollar, atraer y retener el talento de las mujeres. Un programa que incluya un completo paquete de medidas para potenciar la contratación sin sesgos y la creación de entornos de trabajo diversos.

Otras cuestiones

Novedades en materia de información no financiera



GOBIERNO CORPORATIVO

Expansión

Hacia mayor transparencia en la información no financiera



Aprobado por Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Esta ley procede del Real Decreto-ley 18/2017 de 24 de noviembre e incorpora al Derecho español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Otras cuestiones

Novedades en materia de información no financiera



Ámbito de aplicación: sociedades obligadas

El ámbito de aplicación de los requisitos sobre divulgación de información no financiera se extiende a las sociedades anónimas, a las de responsabilidad limitada y a las comanditarias por acciones que, alternativamente:

- a) Tengan la condición de entidades de interés público cuyo número medio de trabajadores empleados a nivel individual o consolidado durante el ejercicio sea superior a 500.
- b) Que, a nivel individual o consolidado, el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 500 y se califique como empresa grande por cumplir, al menos, dos de los siguientes parámetros durante dos ejercicios consecutivos:
 - (i) Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros.
 - (ii) Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.
 - (iii) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.

Otras cuestiones

Novedades en materia de información no financiera



Ámbito de aplicación: sociedades obligadas

Una empresa dependiente perteneciente a un grupo que consolida contablemente estará exenta de la obligación anterior, si la empresa y sus dependientes están incluidas en el informe de gestión consolidado de otra empresa. Esta circunstancia deberá contenerse en su informe de gestión.

En todo caso, las pequeñas y medianas empresas quedan eximidas de la obligación de incluir una declaración no financiera, así como de requisitos adicionales vinculados a dicha obligación.

Los auditores de cuentas y las sociedades de auditoría de cuentas únicamente deben comprobar que se haya facilitado el estado de información no financiera.

Otras cuestiones

Novedades en materia de información no financiera



Ámbito de aplicación: sociedades obligadas

Lo previsto en esta Ley será de aplicación para los ejercicios económicos que se inicien a partir del 1 de enero de 2018, y los dos ejercicios computables a efectos de lo previsto en el párrafo anterior serán el que se inicie a partir del 1 de enero de 2018 y el inmediato anterior.

A partir del 1/1/2022 la obligación de presentar el estado de información no financiera será de aplicación a todas aquellas sociedades o grupos con más de 250 trabajadores que, alternativamente:

- Tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas
- Durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos una de las siguientes circunstancias:
 - (i) Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros.
 - (ii) Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.

Otras cuestiones

Novedades en materia de información no financiera



Contenido de la información no financiera

- **Modelo de negocio del grupo:** entorno empresarial, organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, y principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.
- **Políticas:** procedimientos de diligencia debida.
- **Resultados de esas políticas:** indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos de referencia utilizados para cada materia.
- **Riesgos:** explicación de los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.

Otras cuestiones

Novedades en materia de información no financiera



Contenido de la información no financiera

- Se detalla ahora la información significativa que el estado de información no financiera incluirá sobre las siguientes cuestiones:
 - (i) Medioambientales (descarbonización de la industria),
 - (ii) sociales y relativas al personal (que comprende aspectos como la “brecha salarial”, políticas de contratación y la implantación de políticas de desconexión laboral),
 - (iii) respeto de los derechos humanos,
 - (iv) lucha contra la corrupción y el soborno, y
 - (v) la sociedad (que comprende compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible, subcontratación y proveedores, consumidores, e información fiscal).
- Por último, se ha eliminado la posibilidad existente en la regulación introducida por el RD-ley 18/2017 de que las empresas omitan información en casos excepcionales cuando, en la opinión debidamente justificada del órgano de administración, la divulgación de dicha información pudiese perjudicar gravemente su posición comercial.

Otras cuestiones

Novedades en materia de información no financiera



Contenido de la información no financiera

- En lo que a la información no financiera en el ámbito del personal se refiere, deberá contenerse lo siguiente:
 - (i) **Empleo:** número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional; número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.
 - (ii) **Organización del trabajo:** organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Otras cuestiones

Novedades en materia de información no financiera



Contenido de la información no financiera

- En lo que a la información no financiera en el ámbito del personal se refiere, deberá contenerse lo siguiente:
 - (i) Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) y enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
 - (ii) Relaciones sociales: organización del diálogo social, procedimientos de información, consulta y negociación; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.
 - (iii) Formación: políticas implementadas y cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

Otras cuestiones

Novedades en materia de información no financiera



Contenido de la información no financiera

- En lo que a la información no financiera en el ámbito del personal se refiere, deberá contenerse lo siguiente:
 - (iv) Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
 - (v) Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

Otras cuestiones

Novedades en materia de información no financiera



Especificidad del informe, verificación del contenido y publicidad

El estado de información no financiera se podrá emitir en un informe separado, siempre que se indique de manera expresa que la información forma parte del informe de gestión, incluya la información requerida en la Ley y se someta a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión.

En cuanto a la aprobación del informe sobre la información no financiera, dicho extremo deberá ser presentado como punto separado del orden del día para su aprobación en la junta general de accionistas de las sociedades.

La información incluida en el estado de información no financiera deberá ser verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

Sin perjuicio de los requisitos de divulgación aplicables al estado de información no financiera consolidado previstos en la Ley, este informe se pondrá a disposición del público de forma gratuita y será fácilmente accesible en el sitio web de la sociedad dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización del año financiero y por un período de cinco años.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN!

GARRIGUES

Begoña de Frutos Quintana

Rodríguez Arias, 15 - 48008 Bilbao (España)

T +34 94 470 06 99 F +34 94 444 79 98

Email begona.de.frutos@garrigues.com

GARRIGUES

www.garrigues.com