

MEDIDAS DE IGUALDAD. ACTUALIZACIÓN DE SU CONTENIDO

IMPACTO DE LAS RECIENTES NORMAS INTEGRALES SOBRE IGUALDAD Y GARANTÍA DE LA LIBERTAD SEXUAL

<https://www.mites.gob.es/Itss/web/index.html>

Jornadas Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón
18-11-2022

Román García Oliver.

Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón



CONTEXTO

1. 15 AÑOS DE VIGENCIA DE LA LEY 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES
2. 2019-2020 NUEVO MARCO JURÍDICO PARA IMPULSAR LOS PLANES DE IGUALDAD Y LA IGUALDAD RETRIBUTIVA
3. DIFICULTADES DE IMPLANTACIÓN DURANTE LA PANDEMIA
4. ACTIVIDAD PERMANENTE DE LA ITSS
5. 2022 FINALIZAN TODOS LOS PLAZOS DE ADAPTACIÓN Y PLENA ENTRADA EN VIGOR
6. MANTENIMIENTO DE LAS DESIGUALDADES. INFORMES RECIENTES BRECHA SALARIAL
7. IMPULSO POR LA NUEVA LEY 15/2022 INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN. IMPACTO DE LA LO 10/2022



NORMAS LABORALES ESPECÍFICAS

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. (BOE de 7 de marzo)

1. La reforma de los planes de igualdad
2. Los aspectos salariales y la igualdad. Definición de trabajo de igual valor
3. El registro de salarios
4. Art. 64. ET información representantes

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.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (BOE de 14 de octubre)

Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE de 3 de noviembre)



OTRAS NORMAS CON CONTENIDO LABORAL

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE de 13 de julio)

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. (BOE de 7 de Septiembre)



OBLIGACIÓN GENERAL DE TODAS LAS EMPRESAS DE ADOPTAR MEDIDAS DE IGUALDAD

Art. 45.1 Ley 3/2007. Art. 2.1 RD 901/2020
Art. 25 LEY 15 /2022
Art. 12.1 LO 10/2022

OBLIGACIONES SOBRE PLANES DE IGUALDAD

- OBLIGACIÓN DE ELABORACIÓN.
- OBLIGACION DE ADAPTACIÓN
- OBLIGACIÓN DE REGISTRO
- OBLIGACIÓN DE APLICACIÓN

1. AMPLIACIÓN EMPRESAS OBLIGADAS

2. CONTENIDO Y EVALUACIÓN. IGUALDAD RETRIBUTIVA

3. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN Y PLAZOS

4. REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD



Plazos nuevos planes de igualdad para empresas según plantilla

«Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción 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.»

Para la aplicación de lo dispuesto en **el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica**, en la redacción dada a los mismos 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

- Las empresas de **más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras** contarán con un periodo de **un año** para la aprobación de los planes de igualdad. **7 MARZO 2020**
- Las empresas de **más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras**, dispondrán de un periodo de **dos años** para la aprobación de los planes de igualdad. **7 MARZO 2021**
- Las empresas de **cincuenta a cien personas trabajadoras** dispondrán de un periodo de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad. **7 MARZO 2022**
- Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".»



EMPRESAS OBLIGADAS Y PLAZOS DE ELABORACIÓN DE PLANES

- EN FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DE LA OBLIGACIÓN SEGÚN LAS EMPRESAS YA TIENEN QUE ESTAR ELABORADOS. Problema derivado de los elaborados con anterioridad a las reformas de 2020 o de los que tienen que negociarse al ritmo de las mismas.
- EXISTE PLAZO MÁXIMO PARA LA ELABORACIÓN DESDE QUE LA EMPRESA TIENE LA PLANTILLA. 15 MESES (3 + 12).
 - EL PLAZO NO SE PUEDE EXCEPCIONAR- AMPLIAR
 - TRASCURRIDO EL MISMO DEBE HABERSE PRESENTADO A REGISTRO EL PLAN, CON O SIN ACUERDO
- SE FACILITA LA CONCRECIÓN DE EMPRESAS OBLIGADAS FIJANDO LAS FECHAS DE CÓMPUTO DE PLANTILLAS:
 1. Desde que se tienen
 2. Al menos se computan **dos veces al año**. Último día **JUNIO Y DICIEMBRE**.
 3. Un vez alcanzada y constituida la comisión negociadora se debe elaborar a pesar de alteraciones posteriores
 4. Computa suma de :
 1. Toda la **plantilla en alta** con independencia de tipo de contrato
 2. **Temporales de últimos 6 meses. 100 días o fracción= 1 trabajador**



ADAPTACIÓN PLANES VIGENTES: ANTERIORES A RDL 6/21019 O POSTERIORES.

- **CUANDO SE REVISEN SEGÚN LOS PLAZOS CONTENIDOS EN ELLOS SIN SON ANTERIORES A LOS LEGALES**
- **VIGENTES.** ADAPTACIÓN **ANTES DE 14 ENERO DE 2022** (12 MESES DESDE ENTRADA EN VIGOR RD).
 - **ANTERIORES A RDL 6/2019.**(+250 TRABAJADORES Y VOLUNTARIOS):
 - **POSTERIORES A RDL 6/2019.** (+ 250/ +150 +100 TRABAJADORES (DESDE 7 MARZO 2020/ 7 MARZO 2021)).
 - **POSTERIORES A RDL 6/2019 (ANTERIORES O POSTERIORES A RD 901 Y 902.) CON AUDITORIA Y REGISTRO SALARIAL.**
 - REVISAR AMBOS ASPECTOS PARA COMPROBAR SU ADECUACIÓN
 - INCLUIR LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
- **NUEVOS PLANES ELABORADOS DESDE 7 DE MARZO DE 2022,** INCLUIDAS +50 TRABAJADORES DEBEN ADAPTARSE AL CONTENIDO
 - **HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS ES POSTERIOR**
 - *Herramienta valoración: 14 abril 2022- Orden PCM/1047/2022, 1 noviembre*
 - *NO SE HA ELABORADO GUÍA PARA AUDITORIA.*
 - *NUEVOS PLAZOS DE NEGOCIACIÓN SE APLICAN A LA ADAPTACIÓN ?*



PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

1. OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR. NO DE ALCANZAR ACUERDO. (LO 3/2007 art. 45.1; RD 901/2022 arts 5.1, 11.1, D adicional primera y Anexo 2.V, 2.2. Interpretación estricta de la obligación de negociar.) **SSTS 11-03-2014; 12-02-2017; 9-05-2017; 13-09-2018; SAN 12-11-2019**
2. CAPACIDAD NEGOCIAL ATRIBUIDA POR LA LEY Y POR RD A SUJETOS LEGITIMADOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Art 85 ET y 45 LO 3/2007. Adecuación de representatividad de art. 5.3 RD 901/2022

STS Cont admvo núm 383/2022 **de 28-03-2022**. rec núm 359/2020. Confirma legalidad de art. 5. RD 901/2020

STS Social 95/2021, de **26-01-2021** (rec 50/2020) descarta la comisión ad-hoc
3. REQUISITOS PARA LA NEGOCIACIÓN EN LA EMPRESA. APLICA MISMO PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA DE LA REPRESENTACIÓN QUE EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA. **SAN 143/2019**, de 10 de diciembre; **STS 17.3.2020**; **SAN 10.2.2020**
4. PUEDE NO EXISTIR CORRESPONDENCIA ENTRE COMISIÓN NEGOCIADORA QUE NEGOCIÓ EL CONVENIO COLECTIVO EN SU DÍA Y LA EXIGIBLE PARA EL PLAN DE IGUALDAD
5. AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN LEGAL: SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS O REPRESENTATIVOS EN EL SECTOR. DEBEN PARTICIPAR TODOS LOS LEGITIMADOS. GARANTÍA DE REPRESENTATIVIDAD CON INDEPENDENCIA DE NÚMERO.



PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

6. COMISIONES DE NEGOCIACIÓN MIXTAS.
7. IMPORTANCIA DE RESPONDER EN DIEZ DÍAS Y CONSTITUIR COMISIÓN EN PLAZO DE 3 MESES DESDE QUE SE ALCANZA LA PLANTILLA. NO VALE RESPONDER Y NO ACEPTAR LA CONSTITUCION DE LA COMISIÓN.
8. DEJAR CONSTANCIA DE :
 - Comunicación fecha configuración comisión negociadora a representantes y sindicatos. Contestación
 - Acta constitución comisión negociadora
 - Justificantes de entrega de documentación
 - Actas reuniones aprobadas y firmadas. Manifestaciones de parte incluidas.
 - Acta de aprobación
 - Acta de designación de persona para inscripción
9. NEGOCIACIÓN DE BUENA FE. ACUERDO POR MAYORÍA DE LA PARTE SOCIAL.
10. POSIBILIDAD DE ACUDIR A SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS
11. RESULTADO DE NEGOCIACIONES POR ESCRITO (ACUERDO O NO) Y FIRMARSE POR NEGOCIADORES. **ACUERDO TOTAL, MAYORÍA, MINORÍA, NO ACUERDO (SE EXIGE EN REGISTRO)**



CONTENIDO. DIAGNÓSTICO. INCLUSIÓN DE CONTENIDOS NUEVOS

Artículo 7.1 RD 901/2020

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el **diagnóstico** se referirá al menos a las siguientes 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, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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.



1ª FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN- DIAGNÓSTICO- NEGOCIADO

La **elaboración del diagnóstico** se realizará en el seno de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los **datos e información** necesaria para elaborar el mismo en relación **con las materias enumeradas** en este apartado, así como los **datos del Registro** regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

RD 901/2020. Art. 7 y Anexo sobre diagnóstico.

- Datos de las materias indicadas, cualitativos y cuantitativos
- Desagregados por sexo datos de plantilla, representación, ingresos y ceses último año, personas que han recibido formación, promociones, conceptos salariales y extrasalariales dinerarias o en especie
- **Registro retributivo**. Todas las empresas. Herramienta Mites. Nov 2021. Voluntaria. Más amplia.
 - Empresas 50 trabajadores. Auditoria y valoración de puestos: el registro debe completarse con agrupación de trabajos de igual valor.
- **Auditoria retributiva**. No se ha elaborado guía. Basta que cumpla requisitos de norma. No basta con herramienta de registro.
- **Valoración de puestos de trabajo**. Herramienta voluntaria. Abril 2022. Exigible a todas las empresas con plan De igualdad

No es necesario incluir el DIAGNÓSTICO en su totalidad en Plan de Igualdad ni registrarlo. Basta INFORME. Pero si debe incluirse::

- **Resumen; conclusiones y propuestas**
- **Contenido mínimo para registro del plan**
- **La auditoria retributiva.**

El diagnóstico es global, afecta a todos los niveles jerárquicos, exige análisis, y medidas específicas para corregir infrarrepresentación



CONTENIDO MÍNIMO DEL PLAN DE IGUALDAD. EXIGIBLE PARA EL REGISTRO

- a) Determinación de las **partes** que los conciertan.
- b) **Ámbito** personal, territorial y temporal.
- c) **Informe del diagnóstico** de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo. **Debe incluir las materias del art. 7.1. Se concreta si están negociadas y si es completo o informe.**
- d) **Resultados de la auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.(artículo 8):
 - **No basta con adjuntarla al plan como anexo no negociado. Debe formar parte del mismo y específicamente el contenido siguiente**
 - Diagnóstico de la situación retributiva con indicación del sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo
 - Plan de actuación correctivo.
- 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.



CONTENIDO MÍNIMO DEL PLAN DE IGUALDAD. EXIGIBLE PARA EL REGISTRO

- g) Identificación de los **medios y recursos**, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- 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. **No se admiten fórmulas a futuro. Debe identificarse**
- k) Procedimiento de **modificación, incluido el procedimiento para solventar** las posibles **discrepancias** que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

CONTENIDO COMPLEMENTARIO

Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras



VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Vigencia máxima de 4 años

Plazos específicos de revisión para las medidas concretas. (ejemplo Auditoria, plazo puede ser inferior)

Revisión obligada:

- Quando deba hacerse como consecuencia de **los resultados del seguimiento y evaluación previstos** en los apartados 4 y 6 siguientes.
- Quando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.**
- Quando una **resolución judicial** condene a la empresa 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.



VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

- Posibilidad de **revisión** de medidas **durante la vigencia**
- **Comisión/órgano de vigilancia y seguimiento.** Debe constituirse. Se exige para el registro
- **Seguimiento y evaluación periódica** según calendario o el reglamento de la comisión
Registrar reuniones y levantar actas
- **Obligatoria:**
 - Evaluación intermedia
 - Final
 - Cuando se acuerde en comisión
- El plan afecta a **todas las personas trabajadoras y centros**
- **Grupo empresas** según lo que acuerden pero adaptado a cada empresa y diagnósticos diferenciados
- Se aplica a personas **trabajadoras de la empresa y puestas a disposición por ETT.**

STS 13-11-2019



REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD

- Inscripción obligatoria en REGCON de todos los planes, acordados o no.
- Registro específico diferenciado del Convenio Colectivo, aunque se haya negociado con este y forme parte del mismo.
- Tipo de registro. Reforma RD 713/2010 sobre convenios y acuerdos colectivos.
- No se regula el “control de legalidad”, como tal, pero exigencias estrictas y efectos.
- Se solicita por persona designada por Comisión negociadora. Puede ser la empresa.
- Diferencia entre:
 - REGISTRO.
 - Planes de igualdad negociados no acordados
 - Planes de igualdad negociados y acordados
 - DEPÓSITO.
 - Planes de igualdad no negociados. Intento negociación sin éxito
 - Protocolos de prevención y actuación acoso sexual y por razón de sexo para empresas no obligadas a plan. En caso de plan es parte del mismo.



REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD

No se pueden presentar en otros registros diferentes

Requisitos de inscripción. Contenido hoja estadística. Resolución inscripción. Problemas:

REQUERIMIENTO DE SUBSANACIÓN Y ADVERTENCIA. No contestación se reitera una o dos veces advirtiendo de archivo

AMPLIACIÓN DE PLAZO. 10 días hábiles

ANULACIÓN por expediente duplicado

ARCHIVO por no competencia. Otra CCAA o DGT (centros en provincias de varias CCAA)

ARCHIVO por no contestación previa advertencia

DESISTIMIENTO solicitado por la empresa

DESESTIMACIÓN por no subsanación

RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN

Control por las CCAA. Guía común elaborada por DGT

Protocolo con ITSS 9-03-2021 sobre registro de planes. DGT/ ITSS . Adhesión de CCAA.

Programas específicos sobre planes de igualdad



IGUALDAD RETRIBUTIVA

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. (BOE de 7 de marzo)

1. Definición de trabajo de igual valor. **Art. 28.1 ET**
2. Definición de grupos profesionales. **Art. 22.3 ET**
3. Registro salarial para todas empresas y acceso. **Art. 28.2 ET**
4. Auditoría salarial. (dentro de planes de igualdad) **Arts. 42.2 y 6. LO 3/2007**
5. Información a representantes trabajadores. **Art. 64 ET**



¿ Qué se quiere conseguir ?

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

- Una realidad social en cifras. **La brecha absoluta y la diferencia real “ ajustada”**. Factores:
 - Mercado de Trabajo
 - Factores personales
 - Factores de los puestos de trabajo
 - Características de las empresas

EVITAR DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE SALARIOS POR RAZÓN DE SEXO :

“La parte de la diferencia en la retribución recibida que no se explica o se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo (igual o equivalente) y que únicamente puede explicarse en función del sexo de quien lo desempeña”

IGUALES RETRIBUCIONES POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

“HERRAMIENTAS”



Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial,

	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
	2019	2019	2019
Salario a tiempo completo	26.939,88	29.501,75	91,32
Salario medio bruto	21.682,02	26.934,38	80,50
Salario mediano	17.961,93	22.368,07	80,30
Salario más frecuente	13.514,82	18.506,79	73,03
Salario a tiempo parcial	10.892,24	12.421,50	87,69

INE. Salarios medios brutos mensuales del empleo principal

HOMBRES

	Total decil
	2020
Total	
Hombres	2.210,30
Jornada a tiempo completo	
Hombres	2.315,30
Jornada a tiempo parcial	
Hombres	832,06

MUJERES

	Total decil	
	2020	
Total		
Mujeres	1.851,98	-16,2%
Jornada a tiempo completo		
Mujeres	2.182,82	-5,7%
Jornada a tiempo parcial		
Mujeres	790,03	-5,05%

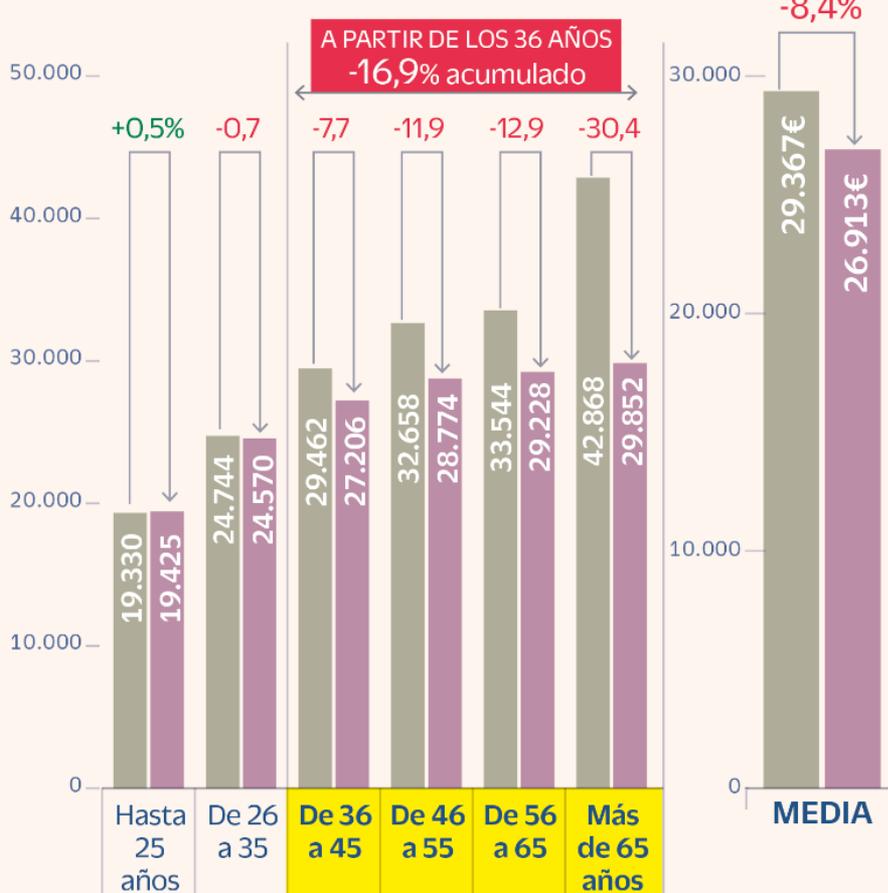


La brecha salarial de género en España

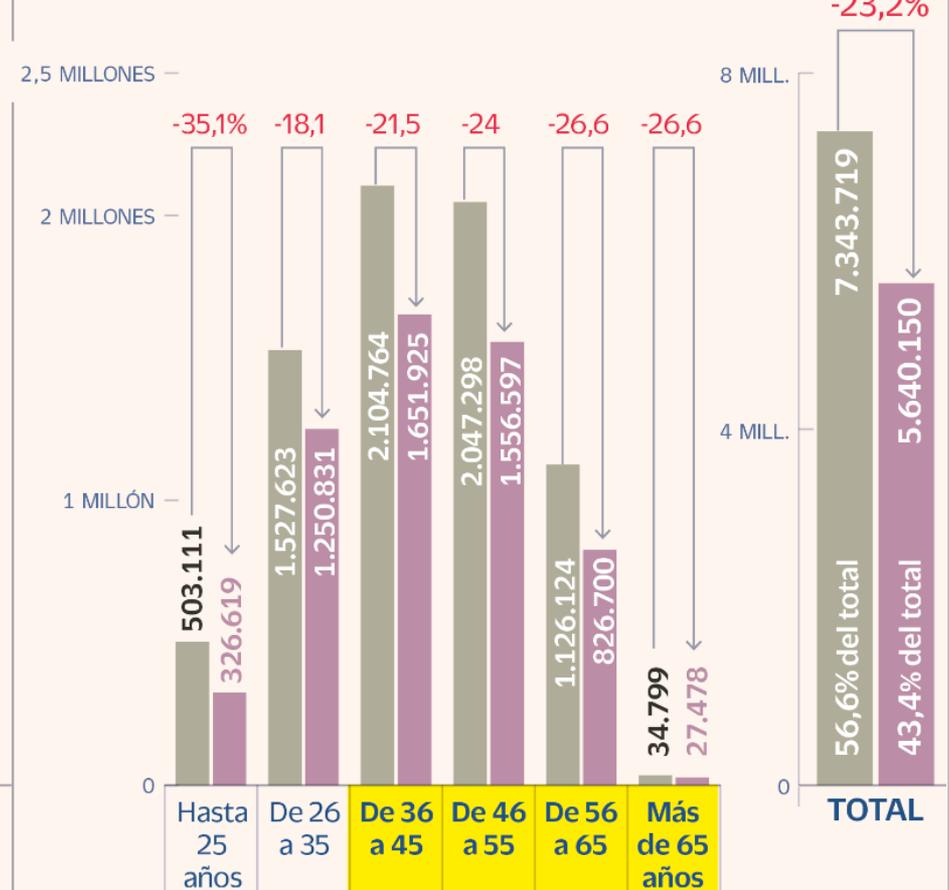
Distribución de asalariados y salario medio estimado anual por tramos de edad y sexo. Año 2021

Hombres Mujeres

SALARIO MEDIO ESTIMADO En € anuales



ASALARIADOS En número y brecha en %





IGUALDAD RETRIBUTIVA. RD 902/2020

ASPECTOS PENDIENTES. (RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN DE 7 DE MARZO DE 2014 RESPECTO DE LA DIRECTIVA DIRECTIVA 2006/54/CE)

1. CONCEPTO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.
2. CONCRECIÓN DE TRABAJO DE IGUAL VALOR Y DE VALORACIÓN DE PUESTOS.
3. PRECISIÓN DE CONTENIDO DE REGISTRO.
DIFERENCIA EN SUPUESTOS DE PLAN DE IGUALDAD:
AUDITORIA. AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE IGUAL VALOR.
4. CONCEPTO DE **AUDITORIA RETRIBUTIVA.** *(GUÍA PENDIENTE)*
 - **OBLIGACIÓN DE VALORACIÓN DE PUESTOS.** *(GUÍA. Abril 2022*
 - *Orden PCM/1047/2022 (BOE de 3 de noviembre)*
5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



REAL DECRETO 902/2020 SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA :

- **REGISTROS** RETRIBUTIVOS; **AUDITORIAS** SALARIALES Y **VALORACIÓN** DE PUESTOS DE TRABAJO
- IDENTIFICAR DISCRIMINACIONES DIRECTAS E INDIRECTAS
- ESPECIALMENTE EN TRABAJOS DE IGUAL VALOR
- OBLIGA A **NEGOCIAR LOS CONVENIOS** CON ESTA PERSPECTIVA
- EN LA NEGOCIACIÓN NECESARIAMENTE HABRÁ DE REALIZARSE UNA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO O RESPETAR LOS RESULTADOS DE LA YA REALIZADA
- LOS RESULTADOS DE ESTOS INSTRUMENTOS PUEDEN ARROJAR DISONANCIAS EN LAS CLASIFICACIONES PROFESIONALES PREVIAMENTE PACTADAS
- LA CREACIÓN DE UN NUEVO PUESTO OBLIGA A VALORARLO

REAL DECRETO 902/2020 SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

REGISTRO RETRIBUTIVO. Adaptar, en su caso, desde 14-04-2021 (fecha entrada en vigor RD 902)

- AFECTA A TODAS LAS EMPRESAS CON INDEPENDENCIA DE SU TAMAÑO
- *Art. 9.6 Ley 15/2022. Posibilidad de regular publicidad para empresas de 250 trab.*
- TODAS AUNQUE TENGAN TRABAJADORES DE UN SOLO SEXO
- INFORMACIÓN:
 - De toda la plantilla, **incluido el personal directivo y altos cargos**
 - Cuantías retributivas reales, sin ponderación o normalización
 - **Media y mediana**
 - Desglosada por grupos del mismo sexo en cada concepto, con independencia del número de trabajadores en cada uno
 - De cada uno de los conceptos sin excepción salariales o extrasalariales
 - De cada grupo, categoría, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación. Obliga a la inferior. No basta con la agrupación por grupo si existen puestos o niveles definidos
 - **Referida al año natural.**
 - **Actualizar** cuando se produzcan alteraciones sustanciales
- NO FORMATO OBLIGATORIO. VOLUNTARIO DEL FACILITADO POR EL MITES.
- **CONSULTA PREVIA CON REPRESENTANTES Y EN REVISIONES**



REGISTRO RETRIBUTIVO

- SÓLO AFECTA A TRABAJADORES ORDINARIOS O RELACIONES ESPECIALES. NO BECARIOS/ NO SOCIOS/ NO RELACIÓN MERCANTIL
- ACCESO POR REPRESENTANTES AL CONTENIDO INTEGRO
- SIN REPRESENTANTES, LOS TRABAJADORES SOLO A DIFERENCIAS PORCENTUALES ENTRE PUESTOS Y ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- **EMPRESAS DE 50 TRABAJADORES** O MÁS: AUDITORIA RETRIBUTIVA
 - DEBEN IDENTIFICAR TRABAJOS DE IGUAL VALOR PARA AGRUPAR.
 - VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y REVISIÓN DEL REGISTRO YA EXISTENTE
 - JUSTIFICACIÓN CUANDO EXISTAN DESVIACIONES SUPERIORES EN UN 25%
- **HERRAMIENTA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA (IRI)**. MITES. Abril 2021. **Garantiza cumplimiento** pero no es obligatoria
 - ES REGISTRO RETRIBUTIVO.PARA TODAS LAS EMPRESAS Y PARA LAS QUE HACEN PLAN
 - FACILITA AUDITORIA PERO NO ES UNA AUDITORIA



REGISTRO DE SALARIOS, COMPLEMENTOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

			GRUPO/PUESTO CATEGORÍA/ NIVEL	PUESTOS IGUAL VALOR	Nº MUJERES/ Nº HOMBRES	MEDIA /MEDIANA/MUJE RES	MEDIA/MEDIANA HOMBRES
SALARIO UNIDAD DE TIEMPO O DE OBRA	SALARIOS BÁSICOS	Sueldo base Prima garantizada Pagas extras Gratificación fin ejercicio					
COMPLEMENTOS SALARIALES	CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR	Antigüedad Idiomas-titulación Bono gerencial Polivalencia Plus voluntario					
	PUESTO DE TRABAJO REALIZADO	Penosidad.Toxicidad Turnos. Rotación Fines semana Festivos... Plus encargado Residencia Polivalencia Responsabilidad Plena dedicación Disponibilidad. Flexibilidad					
	ACTIVIDAD-OBJETIVOS	Incentivos.Bonus Comisiones Primas objetivos Prima de viaje Plus asistencia. Puntualidad Festivos Gratificación objetivos					
	SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA	Beneficios o resultados de la empresa Productividad empresa Participación en capital Bonus mixto					
HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS	Horas extras Complemento "salarial" con descripción expresa					
INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS	PLUS DISTANCIA	Plus distancia					
	DIETAS	Kilometraje Dietas					
	VESTUARIO	Plus vestuario					

HERRAMIENTA REGISTRO RETRIBUTIVO. MITES/ MI

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MejVol	Antig.	Transporte	Ventas	Bonus	Coche	Cesta	Nocturnidad	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Dietas	Indem	ERTE	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef	
GRUPO 01		20%	43%	10%		-10%	70%	39%	11%		42%	34%	100%				-819%	21%	
Hombre	8	8	18.084	22.041	1.651	0	1.338	3.375	2.175	200	0	30.780	48.863	750	0	0	0	750	49.613
Mujer	8	9	14.426	12.459	1.484	0	1.478	1.000	1.333	178	0	17.932	32.357	0	6.889	0	0	6.889	39.246
GRUPO 02		21%	43%	21%						-2%	35%	24%		92%		100%	94%	27%	
Hombre	28	29	13.505	3.024	1.454	0	0	0	0	63	0	4.541	18.046	0	560	0	164	724	18.770
Mujer	15	16	10.710	1.724	1.145	0	0	0	0	65	0	2.934	13.644	0	47	0	0	47	13.691
GRUPO 03		14%	16%	-23%					14%	100%	67%	33%		-366%			-366%	33%	
Hombre	32	32	12.514	1.325	911	0	0	0	0	68	4.653	6.957	19.471	0	12	0	0	12	19.483
Mujer	18	18	10.789	1.119	1.117	0	0	0	0	58	0	2.294	13.083	0	55	0	0	55	13.138
GRUPO 04		1%	-22%	22%	39%					-4%	22%	5%	70%				-49%	5%	
Hombre	16	17	11.890	327	1.519	828	0	0	0	66	0	2.740	14.630	28	0	0	0	28	14.658
Mujer	28	28	11.739	399	1.178	506	0	0	0	69	0	2.151	13.890	9	33	0	0	42	13.932
GRUPO 05		-3%	-3%	4%	-6%					2%	-4%	-3%		-67%	31%		14%	-3%	
Hombre	35	40	7.889	52	85	614	0	0	0	50	0	801	8.690	0	29	135	0	164	8.854
Mujer	71	77	8.135	53	82	651	0	0	0	49	0	836	8.971	0	48	94	0	141	9.112



REAL DECRETO 902/2020 SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AUDITORIA RETRIBUTIVA. EMPRESAS + 50 TRABAJADORES

- PLANES ANTERIORES SIN AUDITORIA. ADAPTACIÓN. EN PLAZO DE RD 901/2020. 14 ENERO 2022. D. trans. Única RD 902
- NUEVOS PLANES TRAS 14 DE ENERO DE 2022 DEBEN TENERLA
- CONTENIDO ESPECIFICO ENTRA EN VIGOR EL 14 DE ABRIL DE 2021, PARA LOS NUEVOS.
- SE REALIZA EN FASE DE DIAGNÓSTICO. **ES UN “PLAN ESPECÍFICO” EN MATERIA RETRIBUTIVA**
- MISMA VIGENCIA QUE EL PLAN SALVO QUE SE ACUERDE OTRO
- FORMA PARTE DEL PLAN . NO SÓLO LOS RESULTADOS
- DEBE CONSTAR EN EL REGISTRO SI LA COMISIÓN NEGOCIADORA HA ACCEDIDO A LA MISMA
- EXIGE UNA **VALORACIÓN DE TODOS LOS PUESTOS DE TRABAJO**. SISTEMA ANALÍTICO Y APLICACIÓN DE CRITERIOS DE ART. 4. IGUAL RETRIBUCIÓN-IGUAL VALOR.
- NO ES UN ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL EN LA EMPRESA COMO TAL. DEBE DETECTAR DISCRIMINACIONES.



Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La evaluación de los puestos de trabajo.

2. Detección de:

Otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva

Deficiencias o desigualdades en las medidas de **conciliación y corresponsabilidad** en la empresa

Dificultades promoción profesional o económica por actos discrecionales en materia de **movilidad o las exigencias de disponibilidad** no justificadas.

3. Establecimiento de un **plan de actuación** para la corrección de desigualdades:

Objetivos, actuaciones concretas

Cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

VALORACIÓN DE PUESTOS.

ORDEN PCM/1047/2022 DE 1 DE NOVIEMBRE. (BOE 3 noviembre)

VALIDA LA HERRAMIENTA DE MITES.

NO OBLIGATORIA.



Artículo 8. Valoración de puestos de trabajo

Valoración de puestos de trabajo.

- Estimación global de **todos los factores** que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo
- 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
- **Adecuada** al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características

- 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.



Herramienta de Valoración de Puestos

Razón Social:

Fecha de Referencia:

Definición *Subfactores "Otros"*

Hacer clic en este botón en caso de que sea necesario definir los niveles de los subfactores «otros»

Listado de Puestos

Listado Puestos Valorados

Distribución de Puestos

Mapa de Puestos

Gráficos:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO Y FACTORES POR SEXO

AGRUPACIONES POR SEXO



CONCEPTO LEGAL DE TRABAJO DE IGUAL VALOR. ART. 28 ESTATUTO

Artículo 28. 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.

EQUIVALENCIA DE:

1. *Funciones/ Tareas*
2. *Condiciones educativas.*
3. *Profesionales y de formación*
4. ***Factores relacionados con su desempeño .Condiciones laborales reales***

penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización



EVALUACIÓN/ CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.

NUEVA REDACCIÓN. **Artículo 22. 3.** *Clasificación profesional y promoción en el trabajo*

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, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

64. 3 ET 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.

64. 7. 3º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, **especialmente en materia salarial**



Art. 22. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ARTÍCULO 9 RD 902/2020

RELACIÓN: **GRUPO- CATEGORÍA- NIVEL - PUESTO DE TRABAJO**

MODIFICACIÓN DE 22. 3. IMPORTANTE.

INTRODUCE ELEMENTOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS INDIVIDUALIZADOS.

EXIGE APLICAR CRITERIOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR DE 28.1

ART. 9 RD 902/2020

MANDATO A LAS COMISIONES NEGOCIADORAS PARA GARANTIZAR QUE EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN GARANTIZA LA EQUIVALENCIA ENTRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

RECORDAR: POSIBLE DISCRIMINACIÓN EN PUESTO POR:

- ATRIBUCIÓN DE PUESTO DE CONVENIO DE IGUAL VALOR QUE OTRO CON MEJORES CONDICIONES
- ASIGNACIÓN INICIAL.
- POR MOVILIDAD FUNCIONAL.
- APLICACIÓN DE RÉGIMEN DE ACTIVIDAD



IMPACTO DE LAS NORMAS RECIENTES SOBRE IGUALDAD

- **LEY 15/2022**, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (BOE DEL 13)
- LEY ORGÁNICA 6/2022 , DE 12 DE JULIO, COMPLEMENTARIA,... DE MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DEL CÓDIGO PENAL (BOE DEL 13)
- **LEY ORGÁNICA 10/2022**, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (BOE DEL 7)



LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (BOE DEL 13)

- LEY IMPORTANTE DE NATURALEZA TRANSVERSAL QUE AFECTA AL ÁMBITO LABORAL
- CONTIENE EL MÍNIMO COMÚN DE DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO APLICABLE A TODOS LOS ÁMBITOS SOCIALES
- MANTIENE LAS NORMAS SECTORIALES SOBRE IGUALDAD
- DESARROLLA PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y RESTO DE NORMATIVA LABORAL SE VE AFECTADOS POR SU CONTENIDO
- IMPONE A LA **ITSS** LA EJECUCIÓN DE PLANES DE ACTUACIÓN
- INSTRUMENTOS EFECTIVOS Y GARANTIA DE CUMPLIMIENTO



LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (BOE DEL 13)

LEY 15/2022. Art. 2.1

Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de **si disfrutan o no de residencia legal**. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u **opinión**, edad, discapacidad, orientación o **identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra** condición o circunstancia personal o social

ESTATUTO. Art. 4, 1 c)

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, **afiliación o no a un sindicato**, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.



LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (BOE DEL 13)

Art. 3.1. Esta ley se aplicará en los siguientes **ámbitos**:

- a) **Empleo**, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.
- j) **La protección social, las prestaciones** y los servicios sociales.

Artículo 4

En consecuencia, queda prohibida **toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica** que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, **directa o indirecta**, por **asociación y por error**, la discriminación **múltiple o interseccional**, la **denegación de ajustes razonables**, el **acoso**, la **inducción, orden o instrucción de discriminar** o de cometer una **acción de intolerancia**, las **represalias** o el **incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales**, la **inacción**, **dejación de funciones**, o **incumplimiento de deberes**.



LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (BOE DEL 13)

4. Acoso discriminatorio.

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de **alguna de las causas de discriminación** previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda **inducción, orden o instrucción** de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. Represalias.

A los efectos de esta ley se entiende por **represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa** que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.



LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (BOE DEL 13)

7. Medidas de acción positiva.

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a **prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja** en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables **en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas** que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena..

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, **deberá velar particularmente** por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su **plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.**

6. Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que **publiquen la información salarial** necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del artículo 2.1.



LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (BOE DEL 13)

Artículo 10. Negociación colectiva.

1. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva **no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones** para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, **por las causas previstas en esta ley.**

Los poderes públicos **fomentarán el diálogo** con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.

2. De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se **podrán** establecer **medidas de acción positiva** para **prevenir, eliminar y corregir** toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, **objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.**

3. **La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán** por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.



LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (BOE DEL 13)

Artículo 11. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia

Artículo 25. Medidas de protección y reparación frente a la discriminación.

1. La protección frente a la discriminación **obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.**
2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a **responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse**, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.
3. Ante un incidente discriminatorio, las autoridades encargadas de hacer cumplir esta ley tomarán las medidas oportunas para garantizar que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente en los casos en los que el agente discriminador sea una administración pública.



LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (BOE DEL 13)

Artículo 27. Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño.

1. La persona física o jurídica que **cause discriminación** por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación **se presumirá la existencia de daño moral**, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.

2. Serán **igualmente responsables** del **daño causado** las **personas empleadoras** o prestadoras de bienes y servicios cuando **la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25.**

(Relación con protocolo acoso de art. 12.1 LO 10/2022 y art. 48 LO 3/2007)



LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. (BOE DEL 13)

Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación

„,en relación con las personas con discapacidad será de aplicación lo previsto en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. En el orden social, el régimen aplicable será el regulado por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

• Necesidad de adaptación de la LISOS

- Revisión de supuestos de discriminación en LISOS: 8.12; 8.13 y 8.13 bis.
- Consideración de las conductas que se regulan en art. 5 Ley 15/2022. Art. 7: condición de mínimos de la Ley.
- Concepto de acoso discriminatorio frente a acoso sexual o por razón de sexo. Art 6.4 Ley 15/2022 versus arts. 8. 13 y 13 bis LISOS.
- Inclusión o no de responsabilidad en supuestos de discriminación cometidos en su ámbito de organización
- Alcance del art. 25 Ley 15/2022. Protocolo general en materia de igualdad de trato y no discriminación, incluido el acoso sexual y por razón de sexo.
- Acoso en LISOS es muy grave, (hasta 225.018)
- En Ley 15/2022 es muy grave pero con sanción superior más alta. (40.000- 500.000)
- Presión grave sobre los actuantes cuando actúen en estas materias. Mayor reprobación en L15/2022 que en LISOS



LISOS. ARTÍCULO 8. INFRACCIONES MUY GRAVES

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. 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 discriminación.

13. El **acoso sexual**, cuando se produzca dentro del **ámbito a que alcanzan las facultades** de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El **acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo**, cuando se produzcan dentro del **ámbito a que alcanzan las facultades** de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, **siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.**



LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (BOE del 7 de septiembre)

El objeto de la ley orgánica es la **garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.**

- Tiene **contenido propio de carácter laboral**
- **Modifica normas laborales.**

Art. 3.1. Se identifican todos los **tipos de violencia sexual**. Aplicable al ámbito laboral.

- Incluye acoso sexual y por razón de sexo
- Contempla el ámbito digital

Dudas sobre el ámbito subjetivo. Art. 3.2

Art. 12. Inclusión de medidas de prevención, sensibilización en el ámbito laboral. **Contempla de forma expresa la obligación de:**

- Promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas y posibilidad de medidas negociadas
- Realizar **protocolos de prevención de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral.** Incluye el **acoso sexual y por razón de sexo.** Y **canales** para las reclamaciones y denuncias.
- **Promover la sensibilización y ofrecer formación** a todo el personal a su servicio
- Obligación de incluir en la **evaluación de riesgos** de puestos ocupados por trabajadoras **la violencia sexual** entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras



LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (BOE del 7 de septiembre)

- **Art. 36.** Víctimas de violencias sexuales: **Derecho a residencia y trabajo.**
Desarrollo reglamentario de LOEX

- **Art. 37** Acreditación de la existencia de violencias sexuales.

..mediante informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora...

- **Art. 41. Ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales.**
- Rentas inferiores al SMI sin Pagas extras
- Cantidad equivalente a 6 meses de Subsidio desempleo. Prorrogable una vez. !8 meses con responsabilidades familiares
- Personas con discapacidad 33%: 12 meses prorrogables una vez. 24 con responsabilidades familiares.



LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (BOE del 7 de septiembre)

Art. 38. Derechos laborales	DF 4ª. Modifica ET. Incluye víctimas de violencias sexuales
Reordenación del tiempo de trabajo	37.8 ET. Personas trabajadoras
Movilidad geográfica	40.4 ET. Personas trabajadoras
Cambio de centro de trabajo	40.4 ET. Personas trabajadoras
Adaptación y apoyos tras reincorporación	
Suspensión de la relación laboral	45.1,n). Trabajadora
Extinción art. 50 y despidos nulos	49.1 m); 53.4,b); 55.5,b) Trabajadoras.
Derecho a la protección desempleo	LGSS
Bonificación del 100% cuotas CC en contratos de interinidad	
Ausencias y faltas de puntualidad justificadas y remuneradas	
Trabajadoras por cuenta propia acceso a prestación por cese de actividad. Suspensión de obligación de cotizar 6 meses. Asimilada al alta y periodo cotizado	



LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (BOE del 7 de septiembre)

Disposición final décima

Modifica art 48 LO 3/2007. Medidas preventivas en la empresa abarcan a los **delitos y conductas** contra la **libertad sexual** y la **integridad moral** en el trabajo

Protocolos y canales para reclamación y denuncia se incorporan en art. 12. 1 L 10/2022

Disposición final undécima. Ley 20/2007 Estatuto de trabajo autónomo

Art. 14.5. Incluye derecho adaptación de horario para TRADES víctimas violencia. **“Trabajadora”**

Art. 15.1g). Causa de extinción de contrato TRADE. **“Trabajadora”**

Art. 16.1,f). Causa de interrupción justificada de la actividad laboral. **“Trabajadora”**



LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (BOE del 7 de septiembre)

D. F. decimosexta. Seguridad Social	LGSS
Suspensión con reserva de puesto: cotizado.	165.5
Jubilación anticipada por causa no imputable. Trabajadora.	207.1,d 7
Prestación de orfandad. Trabajadora.	224.1
Situación legal de desempleo. Trabajadora	267,1,b)2 y 3b)
Reanudación prestación y subsidio por desempleo TC propia. H/M	271.4 b)
Atempera compromiso de actividad. No se distingue	300 tercer párrafo
Exclusión de obligación de cotizar en cese por actividad. Art.38.5. Suspensión de obligación de cotizar 6 meses. Asimilada al alta y periodo cotizado.	329.1,b)
Causa de cese de actividad temporal o definitivo de autónoma. Trabajadora	331.1
Acreditación de la situación de cese en la actividad. Trabajadora.	332.1,c)
Situación legal de desempleo cese de socias de coop. trabajo asociado. Trabajadora	335.1,a) 4 y 2d)
Causa de cese actividad autónomos con actividad conjunta. Trabajadora	336.1,d)
Plazo solicitud cese actividad desde fecha acreditación violencia sexual.	337.2



Muchas gracias

<https://www.mites.gob.es/es/igualdad>

<http://www.igualdadenlaempresa.es/>

Igualdad de Género en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social

- Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Año 2012 [PDF](#) .
- Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Año 2011 [PDF](#) .
- Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Año 2010 [PDF](#) .
- Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Año 2009 [PDF](#) .

Enlaces de interés:

- Ministerio de Igualdad.
- Instituto de la Mujer.
- Delegación del Gobierno para la violencia de género.
- Punto de acceso general a administracion.gob.es.
- Plan Concilia [PDF](#) .

Destacados

- Gabinete de Comunicación
- Empleo Público
- Portal de Transparencia
- Estadísticas
- Publicaciones
- Igualdad de género
- Atención al Ciudadano
- Lo más buscado
- Información más solicitada