

Inspección de Trabajo y los planes de igualdad



Juan Luis Guerrero Vega,
Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Málaga

La Ley 3/2007 de 22 marzo únicamente exige a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores la elaboración y aplicación de un plan de igualdad o cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable. Sin embargo, el principio general de respeto a la igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo (arts. 45 de la Ley 3/2007, 17 del Estatuto de los Trabajadores y 14 de la Constitución Española) obligan a su cumplimiento a empresas y empresarios con independencia del número de empleados. De hecho, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social también lleva a cabo actividades instructoras para detectar situaciones de discriminación en empresas con menos de doscientos cincuenta trabajadores que, de confirmarse, originan el correspondiente expediente sancionador.

Por ello, resulta recomendable en todo caso disponer de un plan de igualdad adaptado a cada empresa como herramienta para evitar situaciones de discriminación y para justificar ante la autoridad laboral una gestión empresarial diligente en esta materia.

Además, para todas aquellas que optan a la adjudicación de contratos públicos resulta interesante obtener la marca de excelencia en igualdad creada por la Junta de Andalucía en el Primer Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombre, aprobado el pasado 19 de enero. Este distintivo les permitirá tener preferencia en la adjudicación de contratos por parte de la administración autonómica.

En la siguiente entrevista, Juan Luis Guerrero Vega, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Málaga, nos explica los criterios y los planes de actuación que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrolla en base a la actividad instructora en esta materia.

«La entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ha supuesto la introducción de nuevas obligaciones para las empresas en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, el artículo 45 de la LOI impone a las empresas la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que, en el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, deberán adoptar la forma de un plan de igualdad.»

En este sentido, el deber de esas empresas se concreta en el cumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad. Sin perjuicio de otras obligaciones específicas establecidas por convenio colectivo, existe un deber de negociar el plan de igualdad y el empresario, único sujeto responsable en esta materia, debe intentar la negociación con los interlocutores legítimos, poner los medios necesarios para la negociación, hacer propuestas concretas en la materia... En particular, cobra especial relevancia el diagnóstico de la situación por parte de la empresa como paso previo a la elaboración del Plan.

Sanciones

De todas formas éste ha de elaborarse como un conjunto integrado de medidas y con unos objetivos, estrategias y prácticas concretas. Por último, no es suficiente la mera elaboración, sino que tiene que ser aplicado en la totalidad de la empresa.

Como consecuencia de la reforma que se produce en la normativa laboral sustantiva, también se ha adaptado el régimen jurídico de infracciones y sanciones. Por tanto, el incumplimiento de esas obligaciones puede ser constitutivo de una infracción tipificada y calificada como grave por la Ley de Infracciones y Sanciones del orden social. La sanción prevista para esa infracción consiste en la multa de 626 a 6.250 euros.

Conviene señalar, además, que las sanciones accesorias previstas para las infracciones muy graves por discriminación directa e indirecta en la relación laboral o en el

acceso al empleo, pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en las empresas si así lo determina la autoridad laboral, previa solicitud de ésta e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En relación al origen de la actuación inspectora en esta materia, existe una actividad rogada, basada en denuncias de trabajadores, agentes sindicales o de ciudadanos en general, y una actividad planificada, relativa a empresas seleccionadas en función de distintos criterios, fijados de común acuerdo con las CC.AA.

La planificación de la actuación de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Málaga para el año 2010 contempla más de cien actuaciones destinadas a velar por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dentro de esa planificación se programan actuaciones para velar por el cumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad, discriminación por razón de sexo, acoso sexual, conciliación de la vida familiar y laboral o discriminación en la propia negociación colectiva». 

Diálogo social sobre actuaciones en el mercado de trabajo

El Gobierno presentó el pasado 5 de febrero a los interlocutores sociales, sindicatos y organizaciones empresariales, un documento que contenía distintas líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión en el marco del diálogo social, que se concretan en las siguientes líneas de actuación:

1. Actuaciones para reducir la dualidad y la temporalidad de nuestro mercado laboral:

- Racionalización de la contratación temporal.
- Medidas para combatir la contratación temporal injustificadas.
- Mayor extensión del trabajo a tiempo parcial estable, como beneficio a las empresas y a los trabajadores.

2. Actuaciones para favorecer el empleo de los jóvenes:

- Bonificación de la contratación.
- Favorecer el contrato para la formación.
- Programa extraordinario de empleo, fomentando los orientadores, los procesos formativos y los periodos en prácticas no laborales en empresas.

3. Actuaciones para el refuerzo de los Servicios Públicos de Empleo y la mejora general de la intermediación laboral.

- Servicios Públicos de Empleo en su actividad de intermediación laboral.
- Agencias privadas de colocación y empresas de recolocación.
- Empresas de Trabajo Temporal.

4. Actuaciones para revisar la actual política de bonificaciones a la contratación.

Concentrando las nuevas bonificaciones en los contratos indefinidos iniciales de los jóvenes de 16 a 30 años, con especiales problemas de empleabilidad, y

las personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años.

5. Actuaciones para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.

Mediante las modificaciones normativas de carácter permanente para favorecer un mayor uso de los expedientes de suspensión de contratos y de reducción de jornada, se reforzarían coyunturalmente las medidas que fueron incluidas en el Real Decreto-Ley 2/2009 y posteriormente en la Ley 27/2009.

Por un lado, se ampliaría la reposición de la prestación por desempleo (actualmente fijada en 120 días) para los supuestos de reducción de jornada o suspensión temporal que sean seguidos de una extinción de los contratos de trabajo.

Por otro, se ampliaría la bonificación de la cotización empresarial por el mantenimiento de los trabajadores afectados por el expediente de regulación temporal de empleo (actualmente fijada en el 50%), vinculando la ampliación a la inclusión en el plan social.

Por último se establece la posibilidad de analizar la fórmula para que la negociación colectiva de carácter sectorial y eficacia general pudiera establecer reglas específicas para la tramitación del procedimiento y el seguimiento de las medidas acordadas, especialmente en el caso de empresas que no cuenten con representación. 