



LOS PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS OBLIGACIONES  
EMPRESARIALES DE LA LEY ORGANICA 3/2007

[www.mtas.es/itss/index.html](http://www.mtas.es/itss/index.html)

Subdirección General de Prevención de Riesgos  
Laborales y Políticas de Igualdad



## Obligaciones empresariales

---

### DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

#### Art. 44 Ley 3/2007

*“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”*

- ▶ PERMISO POR LACTANCIA DE MENOR DE NUEVE MESES (ART. 37.4 ET)
- ▶ EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS (ART. 46.3 ET)
- ▶ REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE MENOR DE 8 AÑOS DE 1/8 A MEDIA JORNADA (ART. 37.5)
- ▶ SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD (ART. 48.4 Y 48.BIS ET)



## Obligaciones empresariales (II)

---

### MEDIDAS PARA EVITAR CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACION:

- **Dirigidas a respetar la igualdad de trato y oportunidades**
- **Para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**
- **Alcanza a todas las empresas con independencia del tamaño**
- **Se deben negociar y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores, conforme a lo previsto legalmente.**



## Obligaciones empresariales (III)

---

### PLANES DE IGUALDAD:

- **Ámbito de realización:** Empresa (sin perjuicio de acciones especiales por centros)
- **Supuestos obligatorios:**
  - Empresas de más de 250 trabajadores
  - Cuando lo establezca un convenio colectivo
  - Sustitución de sanciones accesorias
- **Diagnóstico previo de situación**
- **Contenido mínimo:**
  - Objetivos de igualdad a alcanzar
  - Estrategias y prácticas a adoptar para su consecución
  - Establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.



## Obligaciones empresariales (IV)

---

### PLANES DE IGUALDAD (Materias a contemplar)

- **Acceso al empleo**
- **Clasificación profesional**
- **Promoción y formación**
- **Retribuciones**
- **Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**



## Obligaciones empresariales (V)

---

### **PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO:**

- **Todas las empresas**
- **Promover condiciones de trabajo que los eviten**
- **Arbitrar procedimientos específicos para su prevención**
- **Arbitrar procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones de quienes hayan sido objeto del mismo**
- **Medidas negociadas con representantes de los trabajadores:**
  - **Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas**
  - **Realización de campañas informativas**
  - **Realización de acciones de formación**



## Obligaciones empresariales (VI)

### MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS COMPRENDERÁ LA NATURALEZA, EL GRADO Y DURACIÓN DE LA EXPOSICIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EMBARAZO O PARTO RECIENTE A AGENTES O PROCEDIMIENTOS QUE PUEDAN INFLUIR NEGATIVAMENTE EN SU SALUD O LA DEL FETO

SI EXISTE RIESGO:

- ▶ EL EMPRESARIO ADOPTA MEDIDAS PARA EVITARLO
- ▶ CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO
- ▶ SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. PRESTACIÓN SEGURIDAD SOCIAL

No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia. (Art. 13.1 TRLISOS)



## Plan de actuación de la ITSS 2008-2010

---

### Objetivos cualitativos:

Vigilancia del cumplimiento de la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación.

### Objetivos cuantitativos:

- Año 2008: 3.000 empresas
- Año 2009: 3.000 empresas
- Año 2010: 4.000 empresas

### Características de las actuaciones:

- 50 % actividad rogada (denuncias, peticiones de informes de Juzgados, etc)
- 50 % actividad planificada



## Materias sujetas a inspección

---

- Medidas y planes de igualdad
- Discriminación en el acceso al empleo
- Discriminación en las condiciones de trabajo
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral
- Control de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos
- Protección por maternidad, embarazo y lactancia



## Criterios de selección actividad planificada

---

- Todos los tamaños (preferentemente más de 50 trabajadores) y en todas las provincias
- Las que tengan obligación de contar con planes de igualdad por venir recogido en convenio colectivo
- Sectores con histórica presencia de mayor número de discriminaciones
- Sectores determinados por las Comunidades Autónomas
- Todos los sectores en las discriminaciones en las ofertas de empleo
- Sectores con riesgos más importantes para la maternidad y embarazo



## Recursos humanos

---

- Inspectores especializados en todas las provincias (al menos 2 en cada una)
- Formación específica
- Actuación preferente y rápida en algunas denuncias
- Instrumentos de trabajo: Guías, cuestionarios, protocolos



## Infracciones laborales

---

### PLANES DE IGUALDAD:

#### Art. 7.13 LISOS (infracción grave):

*“No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”*

#### Art. 8.17 LISOS (infracción muy grave):

*“No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del art. 46 bis de esta ley”.*



## Infracciones laborales

---

### INSPECCIÓN DE TRABAJO

#### ART. 8.12 TRLISOS (Infracción 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 discriminación.”*

## Infracciones laborales

### ART. 8.13 TRLISOS (Infracción muy grave)

*“El **acoso sexual**, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo”*

### ART. 8.13.BIS) TRLISOS (Infracción muy grave)

*“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.”*

### ART. 16.2 TRLISOS (Infracción muy grave)

*“Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan **discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo**, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado”.*

### ART. 13.1 TRLISOS (Infracción muy grave):

*“No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.”*



## La prueba en el procedimiento administrativo sancionador

---

- **Art. 13 Ley O. 3/2007** (Leyes procesales excepto la penal):

*“... Corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”*

- **Art. 96 LPL :**

*“... Corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.”*

- **Art. 53.1 a) LISOS:**

- Prueba indiciaria



## Sanciones

---

### ▶ SANCIONES ECONÓMICAS:

Infracciones Graves: De 626 a 6.250 Euros

Infracciones Muy Graves: De 6.251 a 187.515 Euros

### ▶ SANCIONES ACCESORIAS:

- PÉRDIDA AUTOMÁTICA DE AYUDAS, BONIFICACIONES Y BENEFICIOS DE PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO, DESDE LA FECHA DE LA INFRACCIÓN
- EXCLUSIÓN DEL ACCESO A TALES BENEFICIOS DURANTE SEIS MESES



## Sustitución de sanciones accesorias

---

### SUSTITUCIÓN DE LAS SANCIONES ACCESORIAS POR LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

- INFRACCIONES MUY GRAVES POR DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO
- DETERMINADO POR LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE
- SOLICITUD EMPRESARIAL
- INFORME PRECEPTIVO DE LA ITSS
- PENDIENTE DE DESARROLLO REGLAMENTARIO



## Inspección y Jurisdicción: procedimientos de oficio

---

### PROCEDIMIENTO DE OFICIO (Características)

#### *PROCEDIMIENTO ESPECIAL, URGENTE, PREFERENTE Y SUMARIO*

- SIEMPRE SERÁ PARTE EL MINISTERIO FISCAL
- INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA
- DICTAMEN DE ORGANISMOS PÚBLICOS COMPETENTES

#### SENTENCIA:

- DECLARA LA EXISTENCIA O NO DE VULNERACIÓN
- CESE INMEDIATO DEL COMPORTAMIENTO LESIVO
- REPARACIÓN. INDEMNIZACIÓN



## TIPOS DE PROCEDIMIENTOS DE OFICIO

---

- COMUNICACIONES DE LA ITSS ACERCA DE LA CONSTATAción DE UNA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y EN LAS QUE SE RECOJAN LAS BASES DE LOS PERJUICIOS ESTIMADOS PARA EL TRABAJADOR, A EFECTOS DE LA DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN CORRESPONDIENTE(Art.146 d) LPL)
- ACTAS DE INFRACCIÓN POR DISCRIMINACIÓN IMPUGNADAS EN BASE A ALEGACIONES Y PRUEBAS DE LAS QUE SE DEDUZCA QUE EL FONDO DE LA CUESTIÓN ESTÁ ATRIBUIDO AL ORDEN SOCIAL (Art. 149.2 LPL)



---

***Muchas gracias por su atención***