

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL SOBRE OBSERVACIONES AL BORRADOR DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA VALIDACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS ASÍ COMO LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO “MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD”.

En relación al *Borrador de Decreto por el que se regula la validación de los Planes de igualdad de las empresas así como la concesión y utilización del reconocimiento “Marca de Excelencia en Igualdad”*, esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral procede a realizar las **observaciones** siguientes:

- En el Borrador de Decreto remitido se establece, por un lado, la regulación de la concesión y utilización del reconocimiento “Marca de excelencia en igualdad”, prevista en el artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

No obstante el Borrador de Decreto tiene como objeto además de lo anterior, y según se establece en su artículo 1 referido al “Objeto”, lo siguiente: “(...) *se establece reglamentariamente el proceso, las condiciones y los requisitos para la validación de los Planes de igualdad de las empresas con sede social en Andalucía o desarrollen su actividad en el territorio de la comunidad autónoma andaluza. (...)*”, y ello según el mismo precepto, en desarrollo del artículo 27 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, antes citada.

La regulación de los Planes de igualdad constituye legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con la reserva exclusiva de competencia al Estado de esta materia establecida en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución. Así se establece claramente en el apartado tercero de la Disposición final primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la regulación de los Planes de igualdad que establecen sus artículos 45 a 49 dentro del Título IV: “*Disposición final primera 3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.ª de la Constitución.*”.

Por consiguiente, consideramos que el Borrador de Decreto, en lo referente al establecimiento de un proceso de validación, condiciones y requisitos de los Planes de igualdad por parte del Instituto Andaluz de la Mujer, supone regular una materia que constituye legislación laboral y que, por tanto, no solo no se corresponde con las competencias de dicha agencia administrativa adscrita a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación esta materia, sino que además es materia de competencia exclusiva del Estado, por lo que entendemos que el Borrador de Decreto no se ajusta a derecho.



Código Seguro de verificación: CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES		FECHA	05/05/2020
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==	PÁGINA	1/6



- Y ello además considerando que en la actualidad se encuentra pendiente el desarrollo reglamentario de los Planes de igualdad por parte del Estado, según dispone el apartado 6 del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en la redacción dada 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: *“6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.”*.
- Ya en la Exposición de motivos se incurre en afirmaciones que consideramos erróneas. Así, se afirma en el séptimo párrafo lo siguiente: *“Asimismo, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, establece en su articulado las garantías sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos (artículo 15) y la protección contra la violencia de género (artículo 16). **Expresamente se atribuye a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en materia de políticas de igualdad de género (artículo 73.1.a), y en particular, en el contexto del empleo y las relaciones laborales en el artículo 167.”***


El citado artículo 167 Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que: *“Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.”*

El contenido del precepto citado en ningún caso puede interpretarse como título habilitante a la Comunidad Autónoma para regular materia laboral (cuanto menos a una Consejería distinta a la que cuenta con las competencias atribuidas a la Autoridad Laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y le corresponde el fomento de los Planes de igualdad en las empresas, como es la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo) como parece desprenderse de la redacción dada en el borrador de Decreto, materia esta como decimos reservada en exclusiva al Estado por el artículo 149.1.7º de la Constitución Española y sobre la que las Comunidades Autónomas cuentan con competencias ejecutivas que ya son ejercidas por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo a través de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.

- Asimismo, continúa la Exposición de motivos del citado Borrador de Decreto estableciendo en su párrafo noveno lo siguiente: *“Por otra parte, la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre regula en su artículo 27.1, el papel de la Junta de Andalucía en relación a los Planes de igualdad de las empresas, especificando que “fomentará y prestará apoyo y asesoramiento*



Código Seguro de verificación: CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES		FECHA	05/05/2020
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==	PÁGINA	2/6
				
CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==				

para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

En efecto, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo cuenta con medidas de fomento específicas para la elaboración de planes de igualdad por la empresas, que se concretan en el programa de ayudas en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación que actualmente está siendo objeto de renovación con la tramitación de una nueva Orden de bases reguladoras de subvenciones en estas materias.

Por tanto, insistimos que en ningún caso los preceptos citados en la Exposición de motivos suponen título habilitante para regular un procedimiento de “validación” de planes de igualdad, por ser ésta materia laboral y, por tanto, reservada en exclusiva al Estado por el citado artículo 149.1.7º de la Constitución Española.

- También consideramos de importancia traer a colación la manifestación realizada en la Exposición de motivos referente a que el establecimiento del procedimiento de “validación” de los planes de igualdad cumplen la finalidad de conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo. Y ello por cuanto entendemos que un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo no es consecuencia de que un plan de igualdad sea “validado” o no según las determinaciones del borrador de Decreto que nos ocupa, sino que según lo establecido en los artículos 46.2.j y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una obligación empresarial para lo que se establecen diversas medidas. Así, en todos los planes de igualdad deben verse medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo; por otro lado, las empresas deben promover condiciones de trabajo para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Y en todo caso, la labor de comprobación de que ello se cumple ya se desarrolla con un potente instrumento en relación con el efectivo cumplimiento de la legislación laboral en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo: la **función inspectora**.

En este sentido, a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo le corresponde la función ejecutiva en relación con el efectivo cumplimiento de la legislación laboral cuya competencia es de naturaleza estatal, todo ello de conformidad con el **artículo 63.1 del Estatuto de Autonomía para Andalucía**, que establece que corresponden a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales. Según el mismo precepto, corresponde a la Junta de Andalucía la competencia ejecutiva sobre la función pública inspectora en todo lo previsto con las citadas competencias y ello es asumido por la Autoridad laboral, esto es, la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.



Código Seguro de verificación: CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES		FECHA	05/05/2020
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==	PÁGINA	3/6



A través de los mecanismos de cooperación previstos en el Estatuto se establecen las fórmulas de garantía del ejercicio eficaz de la función inspectora en el ámbito social, ejerciéndose las competencias del Estado y de la Junta de Andalucía de forma coordinada, conforme a los planes de actuación que se determinen. En su cumplimiento el 27 de marzo de 2018 se firmó el Convenio entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Andalucía para instrumentar la cooperación entre ambas administraciones públicas para el mejor desarrollo del servicio público encomendado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sobre la base de este Convenio se elabora una Programación Territorial de Objetivos anual, en la que viene fijándose como objetivo de actuación preferente en materia de igualdad el relacionado con el acoso sexual y por razón de sexo, entre otros.

En este sentido el apartado 9 del artículo 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía dispone que *“corresponde a la Junta de Andalucía, en el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía para Andalucía, garantizar que, en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta y los incumplimientos en materia de planes de igualdad. A tal efecto, propondrá anualmente, en el seno de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la planificación anual de medidas para combatir este tipo de discriminación laboral, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.”*.

- En relación al procedimiento en sí de “validación” de planes de igualdad, que es el que da título a la norma, de la lectura del borrador no concluimos cuáles son realmente los requisitos que debe cumplir un plan de igualdad para obtener la citada “validación”. Y ello por cuanto el procedimiento de validación se configura como una especie de fase denominada “Meta 1” , estableciéndose, asimismo, en el artículo 10 “aspectos generales” e indicándose que para alcanzar dicha Meta *“se atenderá, con carácter general, a los siguientes aspectos, para lo que servirá de soporte previo el informe de indicadores de género resultante de la interacción con la herramienta informática “Diagnóstico de Empresas en materia de Igualdad”, así como la interacción con la herramienta informática habilitada por el Instituto Andaluz de la Mujer.”*.

Entendemos que en atención a los principios de seguridad jurídica y de transparencia que deben regir en todos los procedimientos administrativos, el borrador de Decreto debiera fijar con claridad cuáles son los requisitos que debe cumplir un plan de igualdad para que sea “validado”, considerando asimismo a la vista del texto que no resulta claro en qué consiste la varias veces mencionada “interacción” con una herramienta informática del Instituto Andaluz de la Mujer que al parecer sirve de soporte al procedimiento de validación del plan de igualdad, ni cuál es el funcionamiento o los criterios que se determinan en dicha herramienta informática a efectos del procedimiento de validación, los cuales entendemos que debieran ser conocidos a priori por las empresas interesadas.



Código Seguro de verificación: CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES		FECHA	05/05/2020
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==	PÁGINA	4/6




- Por otra parte, ponemos asimismo de manifiesto que la regulación de un procedimiento de validación de Planes de igualdad por parte de una Comunidad Autónoma, como es objeto en el Borrador de Decreto, siendo además que la obtención de dicha validación produce para la empresa cuyo Plan de igualdad es “validado” por el IAM, las “facultades y derechos” que dispone el artículo 12 del Borrador de Decreto (efectos administrativos a efectos de solicitud de ayudas, subvenciones o licitaciones públicas en cuyas bases reguladoras se valore este reconocimiento como un mérito) supondría en la práctica establecer distinciones entre empresas por razón del territorio y generaría un clima de confusión para las empresas que operen tanto en nuestra Comunidad Autónoma como en distintas Comunidades Autónomas a la vez, ya que, por un lado, verían como en Andalucía deben someter su Plan de igualdad a un procedimiento administrativo con requisitos específicos (mayor carga administrativa) a efectos de obtener determinadas “ventajas” o “posición predominante” sobre otras empresas en relación a la obtención de subvenciones o participación en procedimientos de contratación. Y asimismo, podrían darse supuestos de Planes de igualdad ya vigentes en las empresas que no obtuviesen dicha “validación”.
- Asimismo, sería cuanto menos “confuso” para las empresas acceder al programa de subvenciones para el fomento de Planes de igualdad de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, resultar beneficiaria de estas subvenciones y, por otra parte, no obtener la “validación” según los requisitos establecidos por el IAM en relación a ese Plan de igualdad subvencionado, lo cual evidenciaría una clara descoordinación entre órganos de la misma Administración Autonómica.
- Por otra parte, el Borrador de Decreto establece en su artículo 20 un “Registro de empresas con Planes de Igualdad validados y con “Marca de Excelencia en Igualdad”, debiendo en este aspecto manifestar que los Planes de igualdad ya son objeto de inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), que gestiona en la Comunidad Autónoma de Andalucía esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, como Autoridad Laboral competente, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Ello resulta una obligación para las empresas según lo dispuesto en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Reiteramos en esta cuestión lo argumentado en el apartado anterior en relación a la confusión que generaría para las empresas la creación de un nuevo Registro para Planes de igualdad “validados”, además de suponer nuevas cargas administrativas para las mismas. Ello sin perjuicio de la carga que supone para un centro directivo ajeno a la Consejería de adscripción del Instituto Andaluz de la Mujer, así como de la imposibilidad de inscripción de los Planes en una categoría específica en el REGCON, que no tiene prevista tal especialidad, siendo un registro que no depende de la Comunidad Autónoma, por cuanto es estatal.



Código Seguro de verificación: CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES		FECHA	05/05/2020
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==	PÁGINA	5/6
				
CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==				

- Por último, se establece en el artículo 5 del borrador de Decreto, en relación a los “requisitos para solicitar la validación de los Planes de igualdad y del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”. La letra “e) “ del apartado 1, establece como requisito: “No haber sido sancionada con carácter firme, en los 2 años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave en los supuestos recogidos en los artículos 76 y 77 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.”.

En este tema, traemos a colación que existen antecedentes recientes de conflictividad entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Andalucía por regulación en materia laboral aún no resueltos. Y ello con motivo de la aprobación de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y, en concreto, por el contenido de los apartados Uno y Sesenta y Uno del artículo único de la citada Ley. El apartado Sesenta y Uno, precisamente, añadió un nuevo título, el V, dedicado a Infracciones y sanciones, que, como decimos, es objeto de la discrepancia surgida entre el Estado y la Comunidad Autónoma por supuesta invasión de competencias en materia laboral reservadas al Estado por parte de la Comunidad Autónoma.

Así, el BOJA núm. 27 de 8 de febrero de 2019 publica el Acuerdo de 26 de diciembre de 2018, de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Controversias de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad Autónoma de Andalucía en relación con la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Desconocemos a la fecha el estado de esta cuestión.

En conclusión, esta Dirección General considera que la regulación en el Borrador de Decreto sometido a observaciones, de un procedimiento de “validación” de Planes de igualdad de empresas, sienta ésta materia laboral reservada al Estado en exclusiva, no se ajusta a derecho por los motivos expuestos en el presente Informe.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

Fdo.: Beatriz Barranco Montes



Código Seguro de verificación: CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	BEATRIZ BARRANCO MONTES		FECHA	05/05/2020
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	CifnSN2+EVWyl/eSbcB7SQ==	PÁGINA	6/6

