

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO
PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE REGULA EL
REGLAMENTO DE PLANES DE IGUALDAD

8 de junio de 2020

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	Junio de 2020
Título de la norma	PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL REGLAMENTO PLANES DE IGUALDAD		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Desarrollo reglamentario de los artículos 45, 46 y disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.		
Objetivos que se persiguen	Cumplimiento del mandato establecido en el artículo 46.6 de la LOIE así como desarrollo de otros aspectos necesarios para establecer un régimen jurídico completo relativo a la obligación empresarial de elaborar y aplicar planes de igualdad		
Principales alternativas consideradas	No se han considerado otras alternativas dada la necesidad de completar el contenido de los preceptos legales indicados mediante un desarrollo reglamentario.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Real Decreto		
Estructura de la Norma	El proyecto consta de tres capítulos, once artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria única,		

	tres disposiciones finales y un anexo.
Informes recabados	<p>Este proyecto debe ser informado por la Secretaría General Técnica del Departamento y por la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.</p> <p>Asimismo, debe recabarse informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, como coproponente, e informes de los siguientes Ministerios: del Ministerio de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social y del Ministerio para Asuntos Económicos y Agenda Digital.</p> <p>El proyecto debe ser informado por las Comunidades Autónomas,</p> <p>El proyecto debe ser sometido a dictamen del Consejo de Estado.</p>
Trámite de audiencia	<p>El proyecto de real decreto ha sido publicado en el portal web del MITRAMISS, a efectos de consulta pública (http://www.mitramiss.gob.es/) del 7 al 21 de marzo de 2020.</p> <p>Debe ser objeto de información y audiencia pública mediante su publicación en el portal web del MITRAMISS.</p> <p>Específicamente se debe solicitar informe a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p>
ANÁLISIS DE IMPACTOS	
ADECUACIÓN AL ORDEN	El título competencial prevalente a cuyo amparo se dicta

DE COMPETENCIAS	esta norma es el artículo 149.1.7ª CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	La norma tiene impacto positivo al favorecer la retención de una parte de la población asalariada, y garantizar un desarrollo armónico y equilibrado de la economía.
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input type="checkbox"/> No Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input type="checkbox"/> implica un gasto: <input type="checkbox"/> implica un ingreso.

IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia Impacto en la familia	Positivo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
OTRAS CONSIDERACIONES		

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

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, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante "LOIE"), en materia de planes de igualdad: En primer lugar, alteró el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de 250 personas trabajadoras tenían esta obligación. A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizara de modo paulatino se incorporó una disposición transitoria décima segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En segundo lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad: de un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En tercer lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del 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.

2. OBJETIVOS

El presente real decreto surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia este precepto.

Además de las materias expresamente mencionadas en dicho artículo como susceptibles de desarrollo reglamentario, hay también otros temas cuyo desarrollo reglamentario, de acuerdo con lo previsto en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de

marzo, sirve para mejorar la eficacia de los planes de igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos. También el desarrollo reglamentario en el presente real decreto de los aspectos relacionados con la legitimación para negociar los planes de igualdad, incluido el diagnóstico, y con el procedimiento de negociación sirve para incrementar la seguridad jurídica, particularmente porque resuelve cuestiones como las que se plantean cuando la empresa tiene varios centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras o cuando no existe tal representación legal, situaciones que, dada la extensión de la obligación de elaborar planes de igualdad, se verán incrementadas de manera significativa.

Con ello se atienden los diversos criterios jurisprudenciales- sentencias del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018 y de 14 de febrero de 2017, entre otras,- relativos tanto a la propia transparencia del proceso negociador, como al derecho a la negociación de todos aquellos sujetos llamados a formar parte de la comisión negociadora de los planes de igualdad de las empresas, de manera que la obligación de contar con un Plan de Igualdad corresponde a la empresa, pero aquel -por las características de la empresa- debe ser fruto de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, con la intervención de esta en la elaboración del plan, incluido el diagnóstico, dado que constituye un derecho de negociación colectiva que no puede ser condicionado o limitado por parte de la empresa.

Asimismo, y en relación con su extensión, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019, se tiene en cuenta el derecho de los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Según el Tribunal Supremo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, resulta obvio llegar a la conclusión, según la literalidad del precepto, de que “cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria.”

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

No se han barajado otras alternativas, dado el mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la LOIE y la necesidad de contar con reglas claras y suficientes para la aplicación de esta obligación legal, tal y como han puesto de manifiesto numerosas sentencias, sobre el sujeto obligado, el procedimiento de negociación y las personas trabajadoras afectadas.

La importancia concedida al diagnóstico negociado, su contenido mínimo para la obtención de resultados significativos, la composición de la comisión negociadora cuyo ámbito de

referencia es la empresa, la obligatoriedad del registro como condición de transparencia, son elementos que, sin perjuicio del alcance y el papel atribuido a la negociación colectiva, requieren de un desarrollo reglamentario como instrumento idóneo para la gestión e integración plena y efectiva del principio de igualdad en la empresa de manera uniforme y armonizada en todo el territorio nacional y en todos los sectores.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las cuestiones a que se refiere el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como a otros aspectos de acuerdo con la habilitación de la disposición final tercera de dicha ley orgánica. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo, al tiempo que su desarrollo sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, artículo 14 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido.

Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y adicionales de las ya previstas legalmente.

II. CONTENIDO

El presente real decreto se articula en torno a tres capítulos. El primero determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. El segundo tiene una dimensión procedimental y regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad. El tercero y último capítulo trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que éstos deben tener.

El diagnóstico, como elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, que define su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y

origen, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas. En consecuencia, se recoge su proceso de elaboración pudiendo contar con el apoyo o asistencia de recursos externos.

Otro aspecto que se recoge en el real decreto, como parte del alcance material obligatorio de los planes, es el desarrollo de las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

Por último, se procede al desarrollo de los registros públicos e inscripción obligatoria de los planes de igualdad, previéndose el depósito voluntario de las medidas, acordadas o no, de prevención frente a la discriminación, mediante la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su disposición final primera.

De esta manera se da cumplimiento a la previsión de 46.4.de la LOIE sobre la creación de “un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.”

Lo anterior invoca un modelo dual como el establecido en el Real Decreto 713/2010, en donde se garantiza la interoperabilidad de los registros públicos, con la gestión descentralizada, respetando en todo momento la competencia ejecutiva y la potestad de organización de cada una de las Comunidades Autónomas.

En consecuencia, nada impide mantener esa dualidad de registros para los planes de igualdad, modificando en lo necesario el citado real decreto a fin de que se cumpla la condición prevista por el legislador:

- Que las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro cualquiera que sea su origen y forma de adopción.
- Que la obligación adicional establecida ahora por el legislador estatal de inscribir todos los planes en un Registro Público dependiente de la autoridad laboral es un complemento indispensable de la obligación de elaborar planes de igualdad, prevista en el artículo 45 de la LOIE.

Por ultimo se incluye un anexo en donde se incluyen los criterios que deben ser tenidos en cuenta para la elaboración del diagnóstico, sin perjuicio de los preceptos relativos a su régimen jurídico incluidos en el articulado del texto.

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

Mediante la propuesta normativa, se da cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario del artículo 46.6 así como de la disposición final tercera de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde el punto de vista formal, el proyecto es conforme con la atribución genérica al Gobierno del ejercicio de la potestad reglamentaria en el artículo 97 de la Constitución, concretada a favor del Consejo de Ministros en el artículo 5.1.h) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Asimismo, por el artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se establece que deben adoptar la forma de reales decretos acordados en Consejo de Ministros las decisiones que aprueben normas reglamentarias de la competencia de éste y las resoluciones que deban adoptar dicha forma jurídica.

Por todo lo anterior, la forma de real decreto que se da a la iniciativa de referencia es adecuada.

2. CONGRUENCIA CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

2.1 La Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece como objetivo prioritario la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, siendo el instrumento para llevar a cabo dicho objetivo en el ámbito de las empresas los planes de igualdad.

2.2 El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, y dentro del mismo, además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

2.3. El Estatuto de los Trabajadores recoge y sanciona igualmente el principio de igualdad de trato y no discriminación, artículo 4.2.c), incluida la ausencia de discriminación en la clasificación profesional, artículo 22.3, en la promoción económica y profesional, artículos 23 y 24 y la igualdad de retribución por trabajos de igual valor, artículo 28.

El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores contiene asimismo una referencia expresa a la nulidad de las cláusulas discriminatorias, así como la posibilidad de que la negociación colectiva pueda establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones y en las diferentes categorías y grupos profesionales donde puedan estar subrepresentadas.

El artículo 34.8 por su parte establece la posibilidad de solicitar formas flexibles de trabajo para hacer efectivo el derecho de conciliación laboral y familiar, dejando el margen necesario para el establecimiento del procedimiento y criterios de preferencia a la autonomía colectiva.

2.4 El Real Decreto-ley 6/2020, de 1 de marzo incluye sendos artículos que modifican tanto la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como el texto refundido del Estatuto de los trabajadores. Así:

1º) El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

2º) El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

Artículo que ha sido objeto de desarrollo mediante un reglamento de transparencia retributiva y que debe guardar el necesario vínculo con los planes de igualdad como instrumentos concebidos para remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así, la LOIE establece lo siguiente:

“Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

“Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos 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.
- 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.

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.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

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.”

2.5 Por último, el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres prevé los que sigue:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

3.1. Derogación normativa

El proyecto de real decreto no incluye una disposición derogatoria.

3.2. Entrada en vigor

La disposición final segunda ordena la entrada en vigor a los tres meses siguientes a su publicación en el BOE

A propósito de la entrada en vigor de las leyes cuya propuesta corresponda al Gobierno, el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, cuando aquellas “impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación”, regla que, no obstante, “no será de aplicación... cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones

justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria”.

Por ello, y en virtud de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, se entiende jurídicamente no hay obstáculo a que se establezca una fecha concreta de entrada en vigor, que será la descrita en la disposición final tercera del real decreto.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA

El título competencial prevalente del presente proyecto normativo es el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por parte de las Comunidades Autónomas.

Si perjuicio de la exclusividad de la competencia estatal para la regulación de la materia objeto del presente proyecto normativo se entiende necesario el informe de las Comunidades Autónomas a las que corresponde el control de legalidad y el registro de los convenios colectivos.

Respecto al concepto legislación en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término “legislación” ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la “materia laboral” reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que “regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios” (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional, legislación laboral la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de “ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”, estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas ad intra, que afecten a la “organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia” (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias, para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26. 2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el texto del proyecto ha sido objeto de publicación en el portal web

del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a efectos de consulta pública del 7 al 21 de marzo de 2020, sin que dicho plazo se haya visto afectado o interrumpido por lo previsto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, tras la modificación llevada a cabo por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, exige que, con carácter previo a la elaboración de un texto, se sustancie una consulta pública, a través del portal web del departamento competente, en la que se recabe la opinión de los sujetos potencialmente afectados por la futura norma y de las organizaciones más representativas acerca de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa, la necesidad y oportunidad de su aprobación, los objetivos de la norma y las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

En virtud de lo anterior ha tenido entrada la siguiente aportación de Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

“Desde el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) participamos en esta consulta pública previa para aportar el enfoque de las mujeres con discapacidad trabajadoras, que soportan condiciones de igualdad en todos los ámbitos, incluido el laboral y profesional, aún más precarias y frágiles que el resto de mujeres, por lo que es preciso que el desarrollo reglamentario en ciernes tenga presente expresamente las situaciones de discriminación interseccional por razón de género y discapacidad, y establezca medidas reforzadas y más intensas para combatirlas eficazmente.

Las mujeres con discapacidad han de aparecer citadas en la norma reglamentaria como grupo específico objeto de una protección más intensa contra la discriminación y la desigualdad de trato, y sistemáticamente a lo largo de la misma se ha de incorporar el enfoque contra la discriminación interseccional. Desde el CERMI, se propone pues que la norma reglamentaria que desarrolle estos aspectos de los planes de igualdad en las empresas, obligue a incluir un bloque específico, dentro del global, dedicado a las condiciones de igualdad de los grupos de mujeres singularizados, como las mujeres con discapacidad, con medidas especialmente pensadas para luchar contra su desigualdad más acusada, y que además todo la futura regulación adopte y asuma un enfoque contra la discriminación interseccional por razón de discapacidad y género. “

La norma no recoge de manera específica colectivos singularizados buscando como objetivo transversal el previsto en el artículo 46 que es remover los obstáculos y dificultades para lograr una igualdad efectiva en las condiciones profesionales, pero en el anexo de la norma se detallan condiciones y criterios concretos para la elaboración del diagnóstico de situación que atienden dichas circunstancias.

2. Por su parte, el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, Ley del Gobierno, establece además que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. El plazo mínimo de esta audiencia e información públicas será de 15 días hábiles, y podrá ser reducido hasta un mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifique.

3. El proyecto debe ser informado, de acuerdo con el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, por los siguientes Ministerios:

- Ministerio de Igualdad, como ministerio coproponente
- Ministerio de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social.
- Ministerio de Asuntos Económicos y Agenda Digital.
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública
- Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, y dentro del mismo por la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, artículo 26.9 de la Ley 50/1997.

4. Asimismo, debe recabarse dictamen del Consejo de Estrado de conformidad con lo previsto en los artículos 22. tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado y 26.7 de la Ley 50/1997.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

Como ha señalado el Consejo Económico y Social, en su Dictamen sobre «El empleo de las mujeres y el crecimiento», año 2013, «la participación de las mujeres en el mercado de trabajo conoció en España una expansión a partir de mediados de los años ochenta, impulsada por los profundos cambios sociológicos y económicos gestados en las últimas décadas, y favorecida por los avances políticos y legislativos en el terreno de la igualdad y la no discriminación. A pesar de los avances habidos en estos años, que dibujan un cambio estructural en la participación laboral de las mujeres, este proceso se enfrenta a obstáculos que lo frenan y que impiden una participación más igualitaria de mujeres y hombres en el trabajo remunerado.»

Advierte asimismo este órgano consultivo que el diagnóstico de las políticas tendentes a consolidar dicho proceso debe apuntar «a las barreras de naturaleza estructural que siguen determinando que, varias décadas después del inicio de una tendencia de incorporación generalizada, en las que se han sucedido periodos de expansión y de recesión, las mujeres en España sigan presentando menores tasas de actividad y de empleo que los hombres, tasas de paro más elevadas, o mayores dificultades de carrera profesional que, entre otros factores, motivan la existencia de una brecha salarial que persiste y aumenta con la edad, todo lo cual repercute negativamente en sus futuros derechos de pensión.»

Como advierte el CES, el enfoque de política pública en este terreno no puede fiarse exclusivamente al aumento, más o menos coyuntural o intenso, de las tasas de actividad y de empleo femeninas en función de la propia evolución de la actividad económica, puesto que este factor, por sí mismo, no tenderá a consolidarse en niveles igualitarios si no mejoran determinados aspectos estructurales.

El objetivo final ha de cifrarse en que los únicos factores determinantes del ingreso y la trayectoria profesional de las personas, independientemente de su sexo y de opciones vitales como la maternidad o paternidad, se identifiquen con sus cualificaciones y sus competencias profesionales, y que estas se puedan adquirir y mantener a lo largo de la vida en igualdad de condiciones.

2. En el marco del objetivo estratégico de contar con el 75 por 100 de la población de 20 a 64 años ocupada, trazado por la Estrategia 2020, ha de otorgarse prioridad a la necesidad de alcanzar una mayor participación laboral de las mujeres.

De acuerdo con la Comisión Europea, las pérdidas de PIB per cápita atribuibles a las brechas de género en el mercado de trabajo a lo largo de su ciclo vital se estiman en hasta un 10 por 100.

Y es que, como ha señalado el Consejo Económico y Social Europeo, «el empleo femenino debería dejar de plantearse como un debate más sobre la igualdad de género y pasar a considerarse como un imperativo económico para traer prosperidad y empleo a la Unión Europea -una necesidad social para afrontar los retos demográficos y las preocupaciones sociales y medioambientales a fin de garantizar el crecimiento sostenible.»

A fin de comprender el impacto económico positivo de las medidas contempladas en el real decreto, han de reflejarse en primer término los costes asociados a una menor participación laboral de las mujeres, en forma de:

1) Costes individuales

1.1.) Impacto en el mayor riesgo de pobreza monetaria asociado a la menor cobertura de las prestaciones por desempleo en el paro femenino, a un menor acceso a pensiones de jubilación y a la percepción de menores cuantías.

La subrepresentación de mujeres en la población activa y el mayor tiempo fuera del empleo de las mujeres en su trayectoria laboral a largo plazo determinarían, en efecto, la menor frecuencia de acceso a pensiones de jubilación, siendo aún elevado el peso de pensiones de viudedad y otras no contributivas en el género femenino: la viudedad suponía el 45,5 por 100 de las pensiones femeninas en 2015 y la jubilación el 43,7 por 100 (entre los hombres esos porcentajes eran, respectivamente, un 3,9 y un 78,7 por 100).

1.2.) Concentración del empleo femenino en sectores y ocupaciones de menor productividad, ya esté ligada a la sobre cualificación o como producto del sesgo en la elección de carreras profesionales por sexo. Este factor explicaría, junto con el resto de los factores presentes en la brecha salarial, un importe medio más bajo de las pensiones de jubilación percibidas por mujeres: en ese mismo año, la pensión media de jubilación de las mujeres era de 743 euros al mes, mientras la de los varones era de 1.197 euros al mes. A ello contribuye igualmente la mayor frecuencia de trabajo a tiempo parcial.

2) Costes sociales

2.1.) El balance de generaciones entrantes y salientes en el mercado de trabajo español será negativo a corto plazo. Se reduce la población potencialmente activa y los tramos de edad relativamente joven, de modo que se pierde capacidad productiva.

2.2.) En un contexto de envejecimiento demográfico, y en la medida en que la organización social hace recaer sobre las familias –y en concreto sobre las mujeres– la mayor parte de la atención a los grupos dependientes, se reduce la capacidad de participación laboral de las mujeres, en particular las de edades relativamente mayores (en torno a los 45-50 años).

3. Beneficios

1º) Mayor eficiencia productiva. Existe evidencia empírica sobre la correlación positiva entre menores brechas de género en educación, empleo, oportunidades de emprendimiento y otros ámbitos, por un lado, y una mayor eficiencia productiva, por otro lado. El aumento de la tasa de empleo femenino ya ha contribuido de manera importante al crecimiento en los últimos cincuenta años.

2º) Elevación del potencial de crecimiento económico equilibrado y sostenible. Las disparidades sistemáticas entre mujeres y hombres en los campos de especialización formativa y profesional implican una incorrecta asignación del capital humano y una pérdida de potencial de innovación y crecimiento económico. Corregir esta situación permitiría contribuir a un modelo de crecimiento económico más equilibrado y sostenible, que permita

crear más empleo; atraer innovación y talento; aumentar la competitividad y el crecimiento económico; y reducir la exclusión social.

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

No supone nuevas cargas administrativas respecto de las ya previstas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ni en Reglamento de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

Esta norma, en sí misma, es una norma de género, que busca la igualdad entre las mujeres y los hombres desde el punto de vista del empleo y la remuneración, por lo que su impacto será positivo. Su objetivo prioritario es reducir la brecha salarial y reducir el sesgo horizontal y vertical en el mercado laboral, lo que permitirá una mayor presencia de mujeres en sectores mayoritariamente masculinizados y un salario igualitario a trabajo de igual valor.

Podemos prever, teniendo en cuenta los datos estadísticos reflejados más arriba:

1.- En materia de empleo se plantea la reducción de la brecha de género salarial del 11,9 %. Asimismo, se plantea la necesidad de reducir el trabajo a tiempo parcial de la mujer, que alcanza el 24,2% en el año 2017.

2.- Respecto a la tasa de paro, se pretende acortar la brecha de género del 3,3% de la mujer respecto al hombre.

3.- En cuanto al salario, teniendo en cuenta que, en el año 2016, el salario anual más frecuente en las mujeres (13.500,4 euros) representó el 77,1% del salario más frecuente en los hombres (17.509,4 euros), se plantea la reducción de dichas diferencias, con la equiparación de salario a trabajo de igual valor, con una subida real del salario de las mujeres en equiparación con los hombres donde exista la discriminación por razón de género.

5.- Las mejoras planteadas supondrán un mayor acceso de mujeres cargos directivos, tanto públicos como privados, que, en la empresa privada, debería permitir elevar la presencia de mujeres en 2018 de un 22,2% hasta alcanzar la presencia equilibrada.

En general, el desarrollo de las medidas planteadas supondría el acercamiento a la equiparación real entre mujeres y hombres.

5 IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

El presente real decreto contribuye a la promoción de la igualdad, por lo que tiene un impacto positivo desde el punto de vista de la prevención y sensibilización en la infancia y la adolescencia, y de la promoción del interés superior del menor.

6. IMPACTO SOBRE LA FAMILIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, debe señalarse que el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la familia, al aumentar la renta disponible de las familias de los trabajadores referidos en el apartado anterior.

VII. EVALUACIÓN EX POST

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley del Gobierno, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada podría ser susceptible de evaluación por sus resultados.