

Consulta pública previa a la elaboración de un Proyecto normativo consistente en el desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva sobre planes de igualdad

De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración de un proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma. Los eventuales interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, «Participación pública en proyectos normativos», subsección «Consulta pública previa», conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre. La consulta pública estará abierta desde el día 7 marzo de 2020 hasta el día 21 de marzo de 2020, inclusive.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se facilita la siguiente información sobre el proyecto normativo:

Antecedentes de la norma

1. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres fue sin duda una norma pionera en el desarrollo legislativo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para conseguir dicho objetivo y bajo el principio de transversalidad, la Ley procuró instrumentos que permitían integrar el objetivo de la igualdad real en los diferentes ámbitos y órdenes de la vida política, económica y social, siendo uno de tales instrumentos en el ámbito laboral la adopción por parte de las empresas de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en el caso de determinadas empresas debían dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

2. 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, afirma en su exposición de motivos que las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. Por esta razón procede a su modificación en determinados aspectos, entre ellos, los relativos a los planes de igualdad, dotándolos de un nuevo régimen jurídico como condición necesaria para garantizar la eficiencia y eficacia de los mismos.

Problemas que se pretenden solucionar con la nueva norma.

El Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo ha incorporado cambios muy significativos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombre (en adelante, "LOIE"), entre otros: la ampliación sustancial del número de empresas obligadas elaborar e implantar los planes de igualdad, la exigencia de que el diagnóstico sea convenido, en su caso, con la representación de los trabajadores y elaborado en el seno de la comisión negociadora, la necesidad de concretar su contenido mínimo, el carácter evaluable de las medidas y la obligación de registro de los planes.

El propio artículo 46 de la LOIE, en su apartado 6 ordena al Gobierno: "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."

Además, persisten determinados aspectos que es necesario clarificar por razones de seguridad jurídica, fundamentalmente referidos al proceso de negociación de los planes de igualdad, los sujetos legitimados, el alcance subjetivo de los planes, aspectos que han dado lugar a algunas sentencias contradictorias y que dada la ampliación subjetiva de la obligación de elaborar planes de igualdad pueden verse exponencialmente incrementados.

Para ello el Gobierno cuenta con la habilitación prevista en la disposición final tercera de la LOIE.

El Real Decreto proyectado pretende, por tanto, no sólo cumplir con el mandato previsto en el artículo 46.6 de la LOIE, sino además incorporar todos aquellos elementos normativos que faciliten la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, garantizando el objetivo final de que aquellos supongan un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la empresa, promoviendo la negociación y participación de las personas trabajadoras en su elaboración y seguimiento.

Necesidad y oportunidad

La norma proyectada es necesaria de acuerdo con lo ordenado en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, siendo imprescindible para que los sujetos obligados puedan dar cumplimiento a sus diferentes obligaciones, relacionadas con el alcance y contenido de los planes, así como la naturaleza y la fijación de condiciones para proceder al registro público de los mismos.

Objetivo de la norma

El objetivo pretendido es superar las dificultades y disfunciones que se han puesto de manifiesto por la falta de regulación de determinados aspectos, haciendo posible la prevención real de situaciones discriminatorias en las

empresas, así como el establecimiento de medidas que permitan una integración real y efectiva del principio de igualdad de trato partiendo de las distintas vertientes de la política de gestión de recursos humanos desarrollada por la empresa desde la perspectiva de género.

Posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

No se considera válida la alternativa no regulatoria dado el mandato contenido en la propia LOIE, así como las dificultades puestas de manifiesto acerca de su aplicación, que requieren un desarrollo reglamentario como condición necesaria de certeza y seguridad jurídica.