

# IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD

# PASO A PASO

## Guía paso a paso de cómo implementar un plan de igualdad en la empresa

Coordinador de la obra

**MANUEL IGLESIAS CABERO**

Magistrado jubilado de Sala 4ª (de lo Social) del Tribunal Supremo

**1ª EDICIÓN 2019**

*Actualizado a los RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo  
y 8/2019, de 8 de marzo*

Incluye formularios





# IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD

1ª EDICIÓN 2019

Obra coordinada por:

**Manuel Iglesias Cabero**

*Magistrado jubilado de Sala 4ª (de lo Social) del Tribunal Supremo*

Con la colaboración de

**José Juan Candamio Boutureira**

*Graduado Social*

*Coordinador del Departamento Laboral de Iberley Información Legal*

COLEX 2019

Copyright © 2019

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados; no obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L., habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder al texto con las eventuales correcciones de erratas. Además, como complemento a su libro, dispondrá de un servicio de actualizaciones operativo durante la vigencia de la edición adquirida.

© Editorial Colex, S.L.

Polígono Pocomaco, parcela I, Edificio Diana, portal centro 2,  
A Coruña, 15190, A Coruña (Galicia)

[info@colex.es](mailto:info@colex.es)

[www.colex.es](http://www.colex.es)

# SUMARIO

<b>PARTE I. NOCIONES BÁSICAS EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES</b> . . . . .	<b>9</b>
<b>BLOQUE 1. Principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales</b> . . . . .	<b>11</b>
1.1. Nuevas medidas para garantizar la igualdad (RD-ley 6/2019, de 1 de marzo): Principio de «trabajo de igual valor» . . . . .	12
<b>BLOQUE 2. Manifestación de la discriminación</b> . . . . .	<b>14</b>
2.1. Discriminación directa e indirecta. . . . .	14
<b>BLOQUE 3. Naturaleza y alcance en el ámbito laboral</b> . . . . .	<b>16</b>
3.1. Garantía el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades . . . . .	17
3.2. Composición equilibrada de las listas electorales . . . . .	18
3.3. Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo . . . . .	18
3.4. Obligación del respeto al principio de igualdad en determinadas materias. . . . .	19
3.5. Poder del empresario y prohibición de discriminación en el empleo. . . . .	20
3.6. Nulidad del despido, cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida y suspensión periodo prueba . . . . .	22
<b>PARTE II. PLAN DE IGUALDAD: CUESTIONES GENERALES</b> . . . . .	<b>27</b>
<b>BLOQUE 1. Qué es un plan de igualdad y para qué se elabora</b> . . . . .	<b>27</b>
1.1. Concepto de plan de igualdad . . . . .	27
1.2. Para qué se elabora el plan de igualdad. . . . .	27
<b>BLOQUE 2. Obligación de tener plan de igualdad en la empresa</b> . . . . .	<b>28</b>
<b>BLOQUE 3. Beneficios de tener un plan de igualdad para la empresa</b> . . . . .	<b>30</b>
<b>BLOQUE 4. Qué tener en cuenta antes de empezar la negociación de los</b> . . . . .	<b>31</b>
<b>planes de igualdad.</b> . . . . .	<b>31</b>
<b>BLOQUE 5. Derecho a recibir información por parte de los representantes de</b> <b>los trabajadores</b> . . . . .	<b>36</b>
<b>PARTE III. FASES DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE</b> <b>IGUALDAD.</b> . . . . .	<b>41</b>
<b>BLOQUE 1. Compromiso de la organización</b> . . . . .	<b>41</b>
<b>BLOQUE 2. Comité o Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.</b> . . . . .	<b>43</b>
<b>BLOQUE 3. Diagnóstico</b> . . . . .	<b>46</b>
3.1. Diseño de un modelo de indicadores . . . . .	50
3.2. Técnicas e instrumentos de recogida de datos para la elaboración de un diagnóstico previo al plan de igualdad . . . . .	54
3.2.1. Entrevistas . . . . .	55
3.2.2. Solicitud a la empresa de datos y documentación . . . . .	55
3.2.3. Cuestionarios para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa . . . . .	56
3.3. Resultado del diagnóstico e Informe previo a la elaboración del Plan de Igualdad. . . . .	59

## SUMARIO

<b>BLOQUE 4. Programación / Elaboración del Plan de Igualdad.</b> . . . . .	<b>68</b>
4.1. Objetivos: generales y específicos.. . . . .	69
4.2. Acciones y medidas de actuación. . . . .	71
4.3. Cronograma o programa de trabajo. . . . .	74
4.4. Personas responsables . . . . .	75
4.5. Presupuesto/ Medios necesarios . . . . .	76
<b>BLOQUE 5. Ejecución o Implantación</b> . . . . .	<b>79</b>
<b>BLOQUE 6. Evaluación y seguimiento</b> . . . . .	<b>82</b>
<b>PARTE IV. CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS</b> . . . . .	<b>91</b>
<b>BLOQUE 1. Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación</b> . . . . .	<b>92</b>
<b>BLOQUE 2. Clasificación profesional, formación y promoción profesional.</b> . . . . .	<b>94</b>
<b>BLOQUE 3. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Política salarial).</b> . . . . .	<b>98</b>
3.1. Brecha salarial: definición, elementos explicativos y buenas prácticas para su eliminación . . . . .	101
3.1. Igualdad de remuneración por razón de sexo y publicación de tablas salariales: Obligaciones para las empresas de 50 o más trabajadores . . . . .	102
<b>BLOQUE 4. Condiciones de trabajo</b> . . . . .	<b>107</b>
4.1 Reformas normativas dirigidas a regular el registro de jornada, como forma de combatir la precariedad laboral. . . . .	108
<b>BLOQUE 5. Ejercicio corresponsable del derecho a conciliación de la vida         personal, familiar y laboral.</b> . . . . .	<b>111</b>
<b>BLOQUE 6. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</b> . . . . .	<b>116</b>
6.1. Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo . . . . .	118
<b>BLOQUE 7. Infrarrepresentación femenina.</b> . . . . .	<b>121</b>
<b>BLOQUE 8. Otras materias.</b> . . . . .	<b>123</b>
8.1. Salud Laboral con Perspectiva de Género . . . . .	123
8.2. Lenguaje y comunicación no sexista . . . . .	125
<b>PARTE V. REGISTRO Y DEPÓSITO DE PLANES DE IGUALDAD</b> . . . . .	<b>131</b>
<b>BLOQUE 1. Requisitos de los Planes de Igualdad para su Registro.</b> . . . . .	<b>132</b>
<b>BLOQUE 2. Procedimiento de inscripción de planes de igualdad</b> . . . . .	<b>133</b>
<b>PARTE VI. EL DISTINTIVO «IGUALDAD EN LA EMPRESA»</b> . . . . .	<b>135</b>
<b>BLOQUE 1. Requisitos para conseguir la certificación</b> . . . . .	<b>136</b>
<b>BLOQUE 2. Criterios de valoración del Ministerio de Igualdad</b> . . . . .	<b>137</b>
<b>BLOQUE 3. Obligaciones derivadas de la obtención del distintivo “Igualdad en         la Empresa”</b> . . . . .	<b>138</b>
<b>PARTE VII. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.</b> . . . . .	<b>139</b>
<b>BLOQUE 1. Tipos de infracciones</b> . . . . .	<b>139</b>
<b>BLOQUE 2. Sanciones</b> . . . . .	<b>139</b>
<b>BLOQUE 3. Responsabilidades empresariales específicas en materia de igualdad</b> <b>140</b>	
<b>BLOQUE 4. Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social         para el período 2018-2020</b> . . . . .	<b>140</b>
<b>ANEXO I. FORMULARIOS</b> . . . . .	<b>145</b>
<b>FORMULARIO 1. Comunicación por parte de la dirección empresarial indicando el         compromiso con la elaboración de un Plan de Igualdad.</b> . . . . .	<b>147</b>

## SUMARIO

FORMULARIO 2. Solicitud por parte de la RLT de reunión para la constitución de la comisión de igualdad previa a la negociación de un plan de igualdad. . . . .	149
FORMULARIO 3. Solicitud por parte de la RLT de reunión para la constitución de la comisión de igualdad previa a la negociación de un plan de igualdad (Empresa pública). . . . .	151
FORMULARIO 4. Respuesta a la comunicación para la constitución de la comisión de igualdad previa a la negociación de un plan de igualdad estableciendo un calendario o plan de negociación. . . . .	153
FORMULARIO 5. Documento de acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla para la implantación del plan de igualdad. . . . .	155
FORMULARIO 6. Acta de constitución y reglamento de la comisión de igualdad para la negociación de un plan de igualdad. . . . .	157
FORMULARIO 7. Modelo Cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. . . . .	161
FORMULARIO 8. Modelo de informe de diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. . . . .	213
FORMULARIO 9. Modelo de plan de igualdad. . . . .	217
FORMULARIO 10. Modelo de ficha individual para cada acción del plan de igualdad. . . . .	223
FORMULARIO 11. Modelo genérico de informe de seguimiento y evaluación anual del plan de igualdad. . . . .	225
FORMULARIO 12. Modelo genérico de protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa/puesto de trabajo. . . . .	229
FORMULARIO 13. Modelo de denuncia interna por acoso sexual o por razón de sexo dentro de la empresa. . . . .	239
FORMULARIO 14. Modelo genérico de protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género en el acceso y la contratación. . . . .	241
FORMULARIO 15. Modelo para el registro medio de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de una plantilla (art. 28 ET/Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo) . . . . .	245
<b>ANEXO II. ESQUEMAS . . . . .</b>	<b>249</b>
ESQUEMA 1. Discriminación directa e indirecta. . . . .	251
ESQUEMA 2. Carácter obligatorio o voluntario del Plan de igualdad . . . . .	252
ESQUEMA 3. Ámbito personal, funcional y temporal de un plan de igualdad . . . . .	253
ESQUEMA 4. Fases de elaboración y aplicación de los planes de igualdad. . . . .	254
ESQUEMA 5. Constitución, composición y funciones de la Comisión de Igualdad . . . . .	255
ESQUEMA 6. Personas responsables del Plan de Igualdad. . . . .	256
ESQUEMA 7. Contenido obligatorio de un Plan de Igualdad. . . . .	257
ESQUEMA 8. Procedimiento informal para la comunicación de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo. . . . .	258
ESQUEMA 9. Procedimiento formal para la comunicación de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo. . . . .	259
<b>ANEXO III. NORMATIVA . . . . .</b>	<b>261</b>
<b>BLOQUE 1. Listado de normativa comunitaria aplicable . . . . .</b>	<b>263</b>
<b>BLOQUE 2. Listado de normativa estatal aplicable . . . . .</b>	<b>263</b>
<b>BLOQUE 3. Normativa autonómica . . . . .</b>	<b>264</b>





# PARTE I. NOCIONES BÁSICAS EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

En base al principio de igualdad ningún trabajador puede ser discriminado por razón de nacimiento, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social.

El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales cuenta con reconocimiento internacional expreso desde el 10 de diciembre de 1948, fecha en la que la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y se les garantiza la protección contra todo tipo de discriminación. En concreto:

## Declaración Universal de Derechos Humanos

### Artículo 1.

*«Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros»*

### Artículo 7.

*«Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación»*

Para definir el alcance y contenido del principio de igualdad hemos de hacer obligada referencia al tratamiento que la **Constitución Española (CE)** realiza del mismo:

- El **art. 1 CE**, bajo la regulación “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”, proclama junto a la libertad, justicia y el pluralismo político, **la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico nacional**.
- El **art. 9.2 CE**, establece la obligación de los poderes públicos de **promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas**.
- El **art. 14 CE**, prevé -constituyendo el núcleo central del derecho a la igualdad- que «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión». En este caso, el artículo 14 de la Constitución contiene una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la ley; cuando existe una diferencia de trato en situaciones comparables, se rompe el equilibrio y el Derecho debe restaurar la igualdad.

## PARTE I. NOCIONES BÁSICAS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD/NO DISCRIMINACIÓN

Sobre este punto, la prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer. Por tanto, siguiendo unánimemente doctrina científica, **la prohibición de discriminación entre sexos impone que la distinción entre los mismos sólo pueda ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los varones y las mujeres, resultando un principio también vigente en materia de empleo**<sup>1</sup>.

- El art. 24.1 CE, asociado al derecho de tutela judicial efectiva en relación al principio de igualdad, preceptúa que *«Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión»*.
- En último lugar en relación a la introducción del concepto, el art. 35.1, CE, indica que *«Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo»*.

Centrando este apartado introductorio en el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, resulta igualmente necesario reflejar, los artículos 4.2 c), 7 c), 9.3, 28 y 53.4, 55.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), algunos de los cuales han recibido nueva redacción tras las últimas modificaciones realizadas -con efectos de 08/03/2019- por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo:

- El art. 4.2 c) ET, dentro de los derechos laborales, establece que en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho *«A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español»*.
- Del mismo modo, amplía la imposibilidad de discriminación por razón de discapacidad, *«siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate»*.
- El art. 7 c) ET, donde se reconoce la capacidad para contratar a los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.
- El art. 9.3 ET, el nuevo apartado 3 al artículo 9 ET añadido por el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo ha añadido, con efectos de 08/03/2019 específica: *«En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor»*.
- El art. 22.3 ET, igualmente modificado por el RD-ley 6/2019, establece la necesidad de que *«La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1»*.
- El art. 28 ET, preceptuando, dentro del deber de igualdad de remuneración, la obligación empresarial de pagar *«pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha*

---

1 STC N° 17/2003, de 30 de enero de 2003, Rec de amparo 1150/99, en consonancia con STC 229/1992, de 14 de diciembre.

*directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella».*

- El art. 55.5 ET (en similar redacción a la del art. 53.4 ET para los supuestos de extinción por causas objetivas), considera nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de las personas trabajadoras, junto con una serie de supuestos concretos como<sup>2</sup>:
  - El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (art. 45.1.d) y e) ET) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
  - El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos (arts. 37.4, 5 y 6, ET), o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia (art. 46.3, ET); y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el texto estatutario.
  - El de las personas después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad (art. 45.1.d) ET) siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor.

## **BLOQUE 1. Principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales**

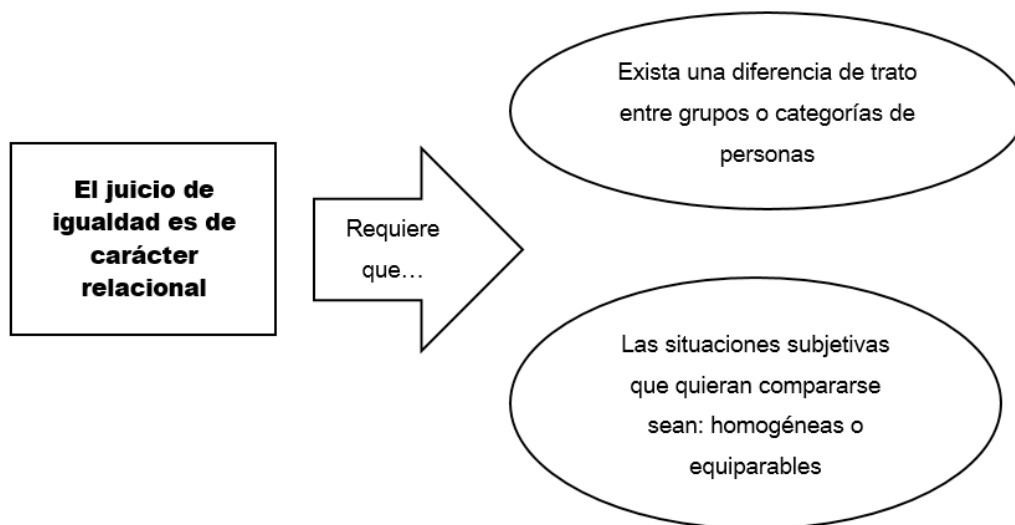
A efectos de este bloque hemos de entender el Principio de igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

La discriminación se manifiesta cuando a situaciones de igualdad, subjetivamente comparables, se dispensa un trato diferente.

El Tribunal Constitucional (TC) ha afirmado que el ejercicio de igualdad reconocido en los artículos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores antes citados [4.2 c), 7 c), 9.3, 22.3, 28 y 53.4, 55.5], es de carácter relacional, en cuanto requiere, como presupuestos obligados, de un lado que exista una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables<sup>3</sup>.

2 Salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

3 SSTC 181/2000, de 29 de junio; 148/1986, de 25 de noviembre; 29/1987, de 6 de marzo;



### 1.1. Nuevas medidas para garantizar la igualdad (RD-ley 6/2019, de 1 de marzo): Principio de «trabajo de igual valor»

Entre las medidas contenidas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y de aplicación desde el 8 de marzo de 2019, encontramos las contenidas en la nueva redacción aportada al art. 28 del ET

*«Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

*1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

*Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

*2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

*Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

*3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»*

Para luchar contra la desigualdad de remuneración por razón de sexo (la denominada brecha salarial), se establece la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

## PARTE I. NOCIONES BÁSICAS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD/NO DISCRIMINACIÓN

### ¿Qué es un «trabajo igual»?

Partiendo de la discriminación salarial que opera cuando una mujer recibe un salario inferior que un hombre ante la realización de un trabajo igual o similar. Podemos entender este concepto como la realización de un trabajo similar, realizado por dos personas trabajadoras de distinto género, percibiendo distinta remuneración.

### ¿Qué es un trabajo de igual valor?

Según la especificación que se da en el nuevo art. 38 ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

### ¿Cuándo se entiende aplicable el principio «trabajo de igual valor»?

Siguiendo el «boletín de igualdad empresa» publicado por el Ministerio de la Presidencia, relaciones con las cortes e igualdad, el concepto de valor igual se aplica cuando los trabajos que desempeñan mujeres y hombres:

- Se llevan a cabo en condiciones diferentes.
- Requieren cualificaciones y capacidades diferentes.
- Requieren niveles de esfuerzo diferentes.
- Implican responsabilidades diferentes.
- Se llevan a cabo en lugares o empresas diferentes, o para personal empleador distinto.

## Jurisprudencia

**STC N.º 119/2002, de 20 de mayo de 2002, Rec. de amparo 5116/1998. Analizando igualdad retributiva en convenio colectivo donde se establece diferencia en materia salarial entre trabajadores de nuevo ingreso y otros.**

En el supuesto analizado, de la lectura del convenio colectivo aplicable se evidencia una diferencia en materia salarial, en concreto en la percepción del salario base y diversos complementos, entre los trabajadores especialistas de nuevo ingreso y otros especialistas cuya relación laboral se encontraba preconstituida en el momento de la entrada en vigor del pacto colectivo, al imponer a aquéllos como requisito para que pudieran tener derecho a los retribuciones que perciben los restantes integrantes de su categoría profesional, el transcurso de sucesivos plazos convencionalmente señalados.

Para el TC, un análisis más detenido requiere el segundo de los presupuestos antes aludido, esto es, la homogeneidad o equiparación de las situaciones subjetivas que se pretenden comparar a efectos del juicio de igualdad, constituidas en este caso por las de los especialistas de nuevo ingreso y otros especialistas, concretamente los especialistas letra a), primer nivel de una escala constituida por varios y referente comparativo en la reducción salarial que se denuncia. La concurrencia o no de dicha homogeneidad o equiparación pasa necesariamente por abordar, en general, la caracterización jurídica de la igualdad de tratamiento retributivo en nuestro Ordenamiento jurídico y la concreción salarial a través de la negociación colectiva, así como, en particular, la específica aptitud diferenciadora de determinados factores, internos o externos a la comparación misma, en los que los firmantes del convenio dicen que éste encuentra su fundamento y justificación.

## PARTE I. NOCIONES BÁSICAS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD/NO DISCRIMINACIÓN

**STC N.º 27/2004, de 4 de marzo de 2004, Rec. de amparo 3644/2000. Analizando una posible vulneración del derecho a la igualdad: plus de vinculación fijado por convenio colectivo en cuantía diferente por razón de la fecha de ingreso en la empresa**

Con independencia ahora de que el factor temporal que sustenta la diferenciación en la norma colectiva sea o no constitucionalmente admisible, lo cierto es que las situaciones subjetivas permiten ex ante la comparación. Los términos de contraste invocados por el actor (los trabajadores que accedieron a la empresa o a la condición de fijos con anterioridad a aquellos días) no presentan otros elementos distintivos con el recurrente sino el constituido por dichas fechas de referencia, careciendo la norma colectiva de indicación alguna sobre otros criterios diferenciadores.

En definitiva, diversamente a lo que ocurría en otras situaciones enjuiciadas por el TC (se pone como ejemplo, SSTC 171/1989, de 19 de octubre), la desigualdad de trato se produce entre trabajadores que se encuentran en una misma situación de hecho y no simplemente entre colectivos que, aun perteneciendo a la misma entidad, realizan funciones distintas o poseen diversa caracterización profesional o se encuentran por alguna otra razón ante una diferente situación de partida en relación con ese concreto complemento salarial, más allá de la individualización del tiempo de servicios en cada caso (circunstancia esta última que no es objeto de controversia y que marcará, lógicamente, diferencias en la cuantía del complemento correspondiente a cada trabajador).

La determinación de si concurre o no la vulneración denunciada requiere que se aborde previamente, en general, la ordenación jurídica de la igualdad de tratamiento retributivo en nuestro sistema jurídico y su concreción a través de la negociación colectiva, así como, en particular, la aptitud diferenciadora del factor temporal en el que los firmantes del convenio han situado el fundamento de la diversificación de un régimen que anteriormente era uniforme y único.

En resumen, el principio de igualdad no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida<sup>4</sup>.

## **BLOQUE 2. Manifestación de la discriminación**

### **2.1. Discriminación directa e indirecta.**

**Discriminación directa:** cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

**Discriminación indirecta:** cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

<sup>4</sup> SSTC 200/2001, de 47 de octubre de 2001, 22/1981, de 2 de julio, FJ 3; 49/1982, de 14 de julio, FJ 2; 2/1983, de 24 de enero, FJ 4; 23/1984, de 20 de febrero, FJ 6; 209/1987, de 22 de diciembre, FJ 3; 209/1988, de 10 de noviembre, FJ 6; 20/1991, de 31 de enero, FJ 2; 110/1993, de 25 de marzo, FJ 6; 176/1993, de 27 de mayo, FJ 2; 340/1993, de 16 de noviembre, FJ 4; 117/1998, de 2 de junio, FJ 8, por todas.

## PARTE I. NOCIONES BÁSICAS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD/NO DISCRIMINACIÓN

Como se ha transcrito, el art. 14, CE, prohíbe toda clase de discriminación al establecer una «lista abierta» de posibles supuestos de discriminación como son el nacimiento, la raza, el sexo, la religión, o la opinión, o «cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

En aplicación de la prohibición de discriminación reflejada en el art. 6 de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres podemos hablar de **dos tipos de discriminación por razón de sexo: la directa y la indirecta** (Ver Anexo II, esquema 1. Discriminación directa e indirecta).

En la misma dirección que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, encontramos -con la base jurídica del artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea-, **dos directivas aprobadas en el año 2000:**

**Directiva 2000/43/CE de 29 de Jun DOUE** (Aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico), donde se entiende por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, basada en el origen racial o étnico. Diferenciando entre **existirá discriminación directa** «*cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable*»; de **existirá discriminación indirecta** «*cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios*».

**Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000**, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual. A efectos de lo dispuesto en este texto normativo:

- **existirá discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 (Objeto de la Directiva);
- **existirá discriminación indirecta** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión, convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
  - dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que
  - respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 (Ajustes razonables para las personas con discapacidad) para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

**Ley 62/2003, de 30 de diciembre**, de medidas fiscales, administrativas y del orden social:

- **Discriminación directa:** cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

# IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD PASO A PASO

- ¿Qué es un plan de igualdad y para qué se elabora?
- ¿Cuándo existe obligación de tener plan de igualdad?
- ¿Cuándo se verán afectadas las empresas de más de 50 personas trabajadoras?
- ¿Qué tener en cuenta antes de empezar la negociación?
- ¿Qué contenido ha de abordar el diagnóstico previo?
- ¿Cómo tratar las distintas fases de elaboración y aplicación de los planes de igualdad?
- ¿Cómo confeccionar el plan? ¿He de registrarlo? ¿Desde cuándo?

Esta guía pretende dar respuestas a estas y otras preguntas que puedan surgir en la aplicación práctica de los Planes de Igualdad en las empresas, analizando, junto a la normativa aplicable, todos los aspectos que en sus distintas fases contempla un P.I mediante ejemplos prácticos sobre contenido, elaboración e implementación desde la fase de diagnóstico, sobre la situación de igualdad en la empresa, hasta la de evaluación.

Dadas las recientes modificaciones, que terminarán en el año 2022 con la obligación de tener Planes de Igualdad en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, y ante la problemática que plantea la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en el entorno normativo actual, para que la obra se considere una herramienta útil y práctica en el cumplimiento de la igualdad de género en el ámbito empresarial, solucionando todas las dudas que puedan surgir, se añaden aspectos como la aplicación de las últimas modificaciones impulsadas por los RD-ley 6/2019, de 1 de marzo y 8/2019, de 8 de marzo, las nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, nuevos permisos por corresponsabilidad o nuevas obligaciones de registro de salarios o jornada, desde un punto de vista eminentemente práctico.

La obra consta de seis partes diferenciadas: la primera aborda el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, con referencia al principio de «trabajo de igual valor» y análisis de términos como discriminación o igualdad de oportunidades.

Los tres partes siguientes analizan las cuestiones generales previas, las distintas fases de elaboración y aplicación de los planes de igualdad y el contenido, obligatorio y opcional, de los mismos.

Por último, en la parte quinta se analiza el registro y depósito de planes de igualdad, pendiente de reglamentación, y la parte sexta el Distintivo «Igualdad en la Empresa», junto con una recopilación de esquemas aclaratorios, formularios y legislación a tener en cuenta.

[www.colex.es](http://www.colex.es)

ISBN: 978-84-17618-43-8

