



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



NOVIEMBRE 2018

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Noviembre 2018



Planes de igualdad en las empresas.

De conformidad con el art. 45 de la Ley Orgánica de Igualdad existen tres supuestos en los que las empresas deben elaborar un plan de igualdad:

- 1) Cuando la empresa tenga más de 250 trabajadores.
- 2) Cuando el convenio colectivo aplicable a la empresa así lo establezca.
- 3) Cuando la empresa comete una infracción muy grave en materia de discriminación por razón de sexo y la Inspección sustituye las sanciones accesorias por la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad [LISOS, art. 46 bis.2]

El incumplimiento de la obligación de elaborar el plan de igualdad puede constituir una infracción muy grave sancionada con una multa de entre 6251 y 187.515 euros.

La Ley Orgánica de Igualdad define a los planes de igualdad como el 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 en el conjunto de la empresa. De esta forma, establece como contenido de los planes de igualdad:

- La fijación de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar. Unos objetivos que pueden establecerse de forma gradual, a corto y largo plazo.

- Las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Las actuaciones pueden o deberían referirse a materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El art. 47 de la LOI establece que los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, los propios trabajadores y trabajadoras tendrán acceso al contenido de los Planes y la consecución de sus objetivos. Asimismo, el art. 64.3 del TRLET establece que, al menos anualmente, se deberá informar a la representación de los trabajadores de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

- El Plan debe referirse a la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



En la elaboración del plan de igualdad debemos de tener en consideración dos aspectos fundamentales:

- El diagnóstico. Se trata de un documento en el que se evalúa cuantitativa y cualitativamente la situación actual de la empresa desde un punto de vista de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Recientemente el Tribunal Supremo ha destacado su importancia advirtiéndolo de que en la mecánica de la ley constituye elemento imprescindible para la elaboración del plan contar con un diagnóstico de la situación lo más exacto posible a fin de lograr que las medidas contenidas en el plan sean las idóneas a los fines previstos.
- La participación de los representantes legales de los trabajadores. Cuando la empresa disponga de una plantilla superior a 250 trabajadores deberá negociar el plan de igualdad con los representantes de los trabajadores. Habiendo señalado el Tribunal Supremo, sentencia de 13 de septiembre de 2018, que sólo

cuando concurren circunstancias excepcionales podrá la empresa aprobarlo unilateralmente. Unas circunstancias excepcionales que podrían darse cuando fuesen los representantes los que se negasen a negociar, cuando el bloqueo negociador fuese imputable exclusivamente a los representantes de los trabajadores o éstos no existiesen en la empresa. La mencionada sentencia consideró que la elaboración unilateral por la empresa del plan de igualdad, aun cuando la Inspección consideró que no había infracción administrativa, constituía una vulneración del derecho a la libertad sindical y condenó a la empresa a abonar una indemnización de 6.000 euros.

Debe tenerse en consideración que, en cualquier caso, todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, que, 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. La realización del Plan de Igualdad

El Senado aprueba la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales.

Como ya anticipamos en el anterior Newsletter, el Senado ha aprobado, por 221 votos a favor, 21 en contra y ninguna abstención, el Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, con la que se adapta el ordenamiento jurídico español al Reglamento general de protección de datos [Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril (RGPD)] y se completan sus disposiciones. Al no haberse introducido ninguna enmienda en el texto remitido por el Congreso, la Ley queda definitivamente aprobada por las Cortes Generales y entrará en vigor el día siguiente al de su publicación (Disp. final decimosexta), lo que se

espera que tenga lugar inmediatamente.

La nueva normativa contiene derechos y obligaciones de carácter laboral, aplicables tanto a las empresas privadas como al sector público, que puede consultar en nuestro anterior Newsletter. Debe destacarse la obligación empresarial de elaborar, con la participación de los representantes de los trabajadores, los criterios de utilización de los dispositivos digitales y, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, una política interna dirigida a trabajadores en materia de desconexión digital.



El Congreso pide que los vales de comida de hasta 11 euros no computen en la base de cotización

La Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha reclamado la modificación de la Ley General de la Seguridad Social con el objetivo de incluir la prestación del servicio de comedor entre los conceptos que no computan en la base de cotización.

Sin embargo, establece una cuantía máxima de 11 euros diarios, o la misma que esté prevista en cada momento en la normativa del IRPF, y también tiene en cuenta la garantía del equilibrio del sistema de la Seguridad Social.



Sucesión de contratas y sucesión de plantilla prevista en convenio colectivo

Recientemente se ha hecho pública la importante sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2018 por la que rectifica su anterior doctrina en materia de sucesión de contratas para concordarla con la jurisprudencia comunitaria contenida en la STJUE 11 julio 2018 (puede verse un resumen en el Newsletter de septiembre'18).

De esta forma, y con la actual doctrina, en los supuestos en los que se trate de actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial (por ejemplo, podría ser el caso, entre otras, del sector de limpieza, vigilancia, restauración y colectividades), la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata (en términos cuantitativos o cualitativos) activa la aplicación del artículo 44 ET y del conjunto de garantías allí contenido: la subrogación de la plantilla y del conjunto de deudas laborales y de Seguridad Social que tuviese la anterior empresa.

De esta forma, cuando lo relevante en las actividades sea la mano de obra (no la infraestructura) y el nuevo empresario asuma una parte relevante del personal, con independencia de si es por aplicación del convenio o por otro título, será de aplicación el art. 44 del ET, sin que sea lícito, como hacen bastantes convenios de estos sectores, excluir, por ejemplo, la asunción de las deudas del anterior empresario.

Queda por ver que ocurrirá con aquellas otras cláusulas, también típicas en los convenios de estos sectores, que limitan la subrogación a los trabajadores con una determinada antigüedad. La aplicación del art. 44 y de la Dva. europea podrían conducir a la misma calificación como ilegales.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.