



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/18083 a 184/18085

11/10/2017

50760 a 50762

**AUTOR/A:** ÁLVAREZ ÁLVAREZ, Ángeles (GS)

#### **RESPUESTA:**

El seguimiento y control de la aplicación de políticas de igualdad de trato en las empresas que han accedido al distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) está establecido en la normativa que rige esta distinción, concretamente en los artículos 13, 14 y 16 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, modificado por el Real Decreto 850/2015, de 13 de octubre de 2015.

El procedimiento de control está contemplado en el citado artículo 14, y establece que le corresponde al actual Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) el seguimiento y control de la aplicación y efectos de los Planes o políticas de igualdad que justificaron la concesión del DIE y que para ello se evaluarán los informes anuales remitidos por las empresas distinguidas que soliciten la prórroga, pudiendo, asimismo, requerirles información adicional necesaria para la adecuada valoración de las medidas aprobadas, su efectiva implantación y sus resultados.

Las empresas, por su parte, pueden solicitar la suspensión de la concesión del DIE o renunciar a él.

En las convocatorias resueltas hasta la fecha (2010-2016) se han concedido 164 distinciones.

Ningún distintivo ha sido suspendido ni revocado al no darse ninguna de las situaciones previstas en el artículo 17 de Real Decreto 1615/2009.

Por otro lado, se informa que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, órgano dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es definida por el artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

Se incluyen específicamente dentro de las normas de orden social las referidas a igualdad de trato y oportunidades, y no discriminación en el empleo.



Del mismo modo, el artículo 12 de la citada Ley establece que la función inspectora comprende la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos en diversos ámbitos, entre los que se encuentra el de las relaciones laborales, que incluye específicamente las normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades, y no discriminación en el trabajo.

En relación con el número de sanciones propuestas por la Inspección Trabajo y Seguridad Social al detectar conductas constitutivas de infracción muy grave tipificada en el artículo 8.17 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo cumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto”, debe apuntarse que tras consultar la base de datos del sistema de Inspección se registraron en el año 2016 hasta septiembre de 2017, cinco propuestas de sanción.

La cuestión viene referida expresamente a los supuestos en que “la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”, por lo que hay que aclarar que alude exclusivamente a supuestos de infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 del citado Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en que las sanciones accesorias establecidas en el artículo 46.bis podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho Plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la Autoridad Laboral competente, previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el caso de que no se elabore o no se aplique dicho Plan de Igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá plantear la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, supuestos a los que se refiere el dato facilitado.

Igualmente, se pone de manifiesto que, en la materia aludida, y de conformidad con lo previsto en el artículo 12 de la Ley 23/2015, corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento de la normativa al respecto, pudiendo adoptar como una de las medidas derivadas de las actuaciones comprobatorias el inicio de expediente sancionador, mediante la extensión de la correspondiente acta de infracción, proponiendo a la Autoridad Laboral competente, esto es, las respectivas Comunidades Autónomas, la propuesta de sanción. Sin embargo, su definitiva imposición corresponde a las mismas, no disponiendo por tanto este organismo de los datos relativos a las empresas finalmente sancionadas con carácter firme.

Por otra parte, en relación con el número de inspecciones donde se ha sustituido la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, se debe apuntar que de acuerdo con el artículo 46 citado, la Autoridad Laboral es la que podrá determinar la sustitución de las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado primero del artículo 46 bis por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa, previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como ya se ya informado.





Por lo expuesto, no se puede dar datos al respecto al no ser competente para decidir sobre la sustitución planteada, limitándose a emitir informe al respecto a solicitud de la Autoridad Laboral competente.

Madrid, 12 de diciembre de 2017