



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones con la Sociedad Civil
C/ Santiago Alba, 1
47008 - VALLADOLID

Expediente: 1110/2022

Asunto: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres / Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León / Plan de Igualdad / Resolución

Centro directivo: Consejería de Economía y Hacienda

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hacía alusión al Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León, y, en concreto, al centro de trabajo de Arroyo de la Encomienda, con una plantilla aproximada de 170 trabajadores. Según manifestaciones del reclamante *“el Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León no dispone de un plan de igualdad, cuyo plazo para su aprobación concluyó el 7 de marzo de 2020. Lo que representa un incumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*.

A la vista de lo expuesto, y con fecha 21 de julio de 2022, nos dirigimos a V.I. solicitando información acerca de la problemática planteada. Dicho trámite se cumplimentó mediante un escrito registrado de entrada el día 1 de septiembre de 2022 en el que, entre otras consideraciones, se indica que *“A fecha actual esta entidad no dispone de un Plan de Igualdad debido, principalmente, a la imposibilidad de asignar más recursos para compatibilizar los múltiples procesos negociadores que se han llevado a cabo en los últimos años en el ámbito del ICE. Y ello considerando que, desde el año 2020, se han mantenido reuniones con la representación de los trabajadores para la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, publicado el pasado 29 de septiembre de 2021; la negociación del teletrabajo en el ámbito del ICE, que se encuentra en fase de informes vinculantes; la negociación de la Oferta de Empleo Público en el marco de los*



procesos de estabilización de empleo temporal, publicada el pasado 26 de mayo de 2022, y, más recientemente, la negociación de la distribución de los fondos adicionales, acuerdo que finalmente fue suscrito el pasado 22 de julio de 2022”.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

El análisis de la cuestión planteada debe de partir de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dicho precepto legal establecía en su redacción original que “En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta 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”.

Sin embargo, en la actualidad, y, como consecuencia de la modificación llevada a cabo por 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 (publicado en el BOE el 7 de marzo de 2019, y que entró en vigor el 8 de marzo), el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se encuentra redactado en los siguientes términos “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”.

Además, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, introduce en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la disposición transitoria décima segunda, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria décima segunda

Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por 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

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por 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:



Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el Boletín Oficial del Estado».

Por lo tanto, y de conformidad con la precitada disposición transitoria décima segunda, “*Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad*”, periodo que se computará “*desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el Boletín Oficial del Estado (es decir, desde el día 7 de marzo de 2019)*”.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica también el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (en concreto, el artículo 7 que se refiere a las infracciones graves). Por lo tanto, y a partir de la citada reforma, constituye una infracción grave “*No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación*”. Quizás por este motivo señala también su informe que «*el pasado mes de junio la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valladolid emitió un requerimiento en materia de planes de igualdad a esta entidad para que “en el término más breve que resulte posible -en función del procedimiento negociado legalmente establecido- proceda a la aprobación y registro del Plan de Igualdad de la empresa”*».

En definitiva, y a la vista de lo expuesto (“*A fecha actual esta entidad no dispone de un Plan de Igualdad*”), no parece ofrecer ninguna duda que, por parte del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León, no se ha dado cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en concreto, al artículo 45.2 y a la disposición transitoria décima segunda, en los términos redactados por 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).



Además, y a través del Portal de Transparencia del Instituto, hemos accedido al “II Convenio Colectivo para el personal laboral de los centros de trabajo de la provincia de Valladolid del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León 2021-2024”, publicado en el BOP de Valladolid de 29 de septiembre de 2021. Dicho Convenio Colectivo también se refiere al Plan de Igualdad. En concreto, el artículo 8 (Principio de igualdad) dispone lo siguiente:

“1. El ICE asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato entre sus personas trabajadoras por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional o enfermedad.

2. En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y en su normativa de desarrollo, el Plan de Igualdad del ICE irá destinado a eliminar los obstáculos para ofrecer una igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el desarrollo de su carrera profesional, garantizando idénticas oportunidades a las personas del colectivo LGTBI, de forma que se elimine toda discriminación por razón de sexo”.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

1.- Que por parte del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León se proceda a la aprobación del Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45.2 y en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.- Que se tenga en cuenta que el Plan de Igualdad del ICE irá destinado a eliminar los obstáculos para ofrecer una igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el desarrollo de su carrera profesional (artículo 8 del II Convenio Colectivo para el personal laboral de los centros de trabajo de la provincia de Valladolid del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León 2021-2024).

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Economía y Hacienda en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López