Laborum

Crónica de Actualidad de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social

nº 37 (4º Trimestre 2023)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023)

Order TES/867/2023, of July 22, establishing the State Office for the Fight against Discrimination in the State Agency for Labor and Social Security Inspection (Official State Gazette number 177, dated July 26, 2023)

El artículo 14 de la Constitución Española proclama, como primero de los derechos del capítulo segundo de su título I, «De los derechos y deberes fundamentales», el derecho a la igualdad y a la no discriminación por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En el ámbito laboral, la propia Constitución Española prevé, en su artículo 35, el derecho de todos los españoles al trabajo, la promoción profesional y la remuneración suficiente sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

A nivel legal, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, reconoce en su artículo 4.2.c) el derecho de las personas trabajadoras, en la relación de trabajo, «a no ser discriminados directa o indirectamente, para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.» Posteriormente, este derecho es desarrollado por el artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y tenido en cuenta al regular aspectos tales como las distintas modalidades contractuales (artículo 12 para los contratos a tiempo parcial), el sistema de clasificación profesional (artículo 22), la promoción profesional (artículo 23), los ascensos (artículo 24), la retribución (artículo 28) o la jornada de trabajo (artículo 34.8).

Si bien el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales ha estado presente tradicionalmente en la normativa laboral, su importancia ha crecido en los últimos años, especialmente en materia de igualdad por razón de sexo y a raíz de la aprobación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su modificación a través del 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 cuales adoptan distintas medidas y, posteriormente, las fortalecen para garantizar la efectiva igualdad de trato en el ámbito laboral.

Tanto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, suponen la concreción y desarrollo de las medidas previstas en las normas anteriores de rango legal, estableciendo una serie de obligaciones que persiguen garantizar la igualdad en el ámbito laboral.

Más recientemente, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, y respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española.

Esta ley aborda con carácter integral los motivos de discriminación y, junto con los recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social, e incluye una cláusula abierta relativa a cualquier otra condición o circunstancia personal o social, que cierra el artículo 2.1.

La eficacia de todo este marco normativo requiere, inexcusablemente, un adecuado sistema de control, vigilancia y exigencia de su cumplimiento, para prevenir en lo posible actitudes discriminatorias en el ámbito laboral y adoptar las oportunas medidas sancionadoras si fuese necesario, ante eventuales incumplimientos.

Si bien la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha velado tradicionalmente por la erradicación de las conductas discriminatorias, al igual que ha sucedido con la normativa de carácter sustantivo, la preocupación por la protección de las personas trabajadoras frente a estas conductas se ha ido haciendo más patente con el paso del tiempo, quedando constancia igualmente de ello en la sucesiva normativa reguladora de la citada Inspección.

Así, mientras la derogada Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no hacía referencia concreta a la igualdad, considerándola un aspecto más de las relaciones laborales y, por lo tanto, no susceptible de protección específica, su sucesora, la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sí hace desde su exposición de motivos algunas menciones a esta materia entre aquellas cuya vigilancia y exigencia de cumplimiento, por ser normas del orden social, le corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este sentido, el artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, hace mención a esta función, con carácter general, y lo concreta en el artículo 12.1.a) 3.º, cuando atribuye a la Inspección la función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de normas legales, reglamentarias y convencionales en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.

En el ámbito organizativo, los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobados por el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, atribuyeron a la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales las competencias en materias relacionadas con la tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.

En línea con esa creciente preocupación por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023, aprobado por el Consejo de Ministros mediante Acuerdo de 16 de noviembre de 2021, atribuye a esta materia una atención importante.

Así, el Plan Estratégico considera que «la necesidad de eliminar las brechas de género y avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres» es uno de los factores que demandan una alta capacidad de respuesta y adaptación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, afirma que la igualdad y no discriminación por razón de género o por cualquier otro motivo «constituye una de las misiones más relevantes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

De forma coherente con la relevancia que atribuye a esta cuestión, el Plan Estratégico prevé hasta diez líneas de actuación dirigidas a garantizar la igualdad y la no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, siendo una de ellas (contemplada en el Objetivo 7) la creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

Asimismo, el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2022, contempla como una de las medidas incluidas la creación de la Oficina Estatal de lucha contra la Discriminación en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano encargado del impulso y coordinación de las actuaciones inspectoras en materia de lucha contra la discriminación y respecto de todos los colectivos especialmente vulnerables, con especial atención a la discriminación por razón de sexo.

No puede obviarse, por otra parte, la relevancia que la igualdad en general, y por razón de género en particular, tiene en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre del año 2015 y que tiene su reflejo en el propio Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.

La Agenda 2030 tiene como objetivos erradicar la pobreza extrema y el hambre, combatir la desigualdad y el cambio climático, asegurar la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y garantizar el acceso universal a servicios de salud y educación de calidad, entre otros, para lo cual diseña un total de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Entre estos objetivos, destaca el número 5, sobre igualdad de género. Pero, además, se convierte la igualdad en un principio transversal presente en el resto de los objetivos de la Agenda 2030.

El compromiso de España con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y muy particularmente con el derecho a la igualdad y no discriminación, determinan que sea preciso reforzar la organización del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación y definir su cometido, funciones y estructura, para garantizar el pleno cumplimiento de las medidas previstas en la normativa de carácter sustantivo tendentes a lograr la plena equiparación de las condiciones de trabajo entre las personas trabajadoras.

La Oficina velará por que la perspectiva de género se tenga presente en todas las actuaciones inspectoras y respecto a la totalidad de las materias objeto de vigilancia y control.

La Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación tendrá la consideración de órgano administrativo, de nivel inferior a subdirección general, por lo que su creación se dispone mediante esta orden, conforme a lo previsto por el artículo 59.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. La creación de la Oficina cumple con lo establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 5 de citada ley.

Esta norma se adecúa a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, en cuanto a los principios de necesidad y eficacia, la norma está justificada por razones de interés general. Con la creación y puesta en funcionamiento de la Oficina se optimizará la necesaria labor coordinadora de todos aquellos esfuerzos y recursos destinados a garantizar la plena

aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la ausencia de discriminación en el acceso al empleo.

La norma se adecúa al principio de proporcionalidad, ya que contiene la regulación imprescindible para la creación y funcionamiento de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación, sin que las medidas adoptadas restrinjan derechos o impongan obligaciones.

El principio de seguridad jurídica es igualmente respetado, y queda garantizado ya que la iniciativa es coherente con el resto del ordenamiento jurídico, particularmente con las normas citadas anteriormente, así como con el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 y el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.

La orden respeta además el principio de transparencia, definiendo claramente sus objetivos, que han quedado plasmados en este preámbulo. Finalmente, en aplicación del principio de eficiencia, la orden evita cargas administrativas.

En su virtud, con la autorización previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, dispongo:

Artículo 1. Objeto.

1. Esta orden tiene por objeto la creación y regulación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

2. La Oficina se integra en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y dependerá de la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales.

Artículo 2. Cometidos y funciones.

1. La Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación es la unidad responsable del impulso y coordinación de todas las acciones que se desarrollen por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas; prestando una especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres.

La Oficina velará, asimismo, por que la perspectiva de género se aplique de manera transversal e interseccional en todas las actuaciones inspectoras y respecto a la totalidad de las materias objeto de vigilancia y control.

2. Para el cumplimiento de sus fines, la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación tiene atribuidas las siguientes funciones en el ámbito de actuación del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

a) El análisis, en coordinación con las Comunidades Autónomas, de los comportamientos y conductas infractoras en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo, y la propuesta de iniciativas para luchar de forma eficaz contra los mismos, en el marco de los órganos de participación previstos legalmente.

b) La coordinación de la actuación inspectora en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

c) La formulación de propuestas para la elaboración, en colaboración con las Comunidades Autónomas, de planes y programas de alcance general en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo, así como el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados.

d) La definición de métodos de trabajo y procedimientos de investigación y comprobación inspectora en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

e) La colaboración y las relaciones con otros órganos del Departamento y con otros organismos de la Administración General del Estado o de las restantes administraciones con competencias en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

f) El asesoramiento a las unidades territoriales del Organismo en el marco de las actuaciones de colaboración con las Autoridades Laborales para la detección de cláusulas en los convenios colectivos que contengan discriminaciones directas o indirectas por cualquiera de las causas prohibidas legalmente, así como la elaboración de los informes que procedan en el caso de los convenios colectivos presentados ante la autoridad laboral competente del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

g) La elaboración de estudios y estadísticas de actuación inspectora en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo y de sus resultados.

h) El apoyo a las unidades competentes en los procesos de elaboración normativa, así como en los procesos de transposición de la normativa europea a la legislación española relacionados con la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

i) La canalización de las denuncias en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo incluidas en el ámbito de competencias del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se presenten en otros órganos de cualquier administración a las correspondientes unidades territoriales, así como el seguimiento de sus resultados.

j) La participación en la formación del personal inspector y del personal de estructura en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo mediante el asesoramiento y, en el caso que se determine, la coordinación y la impartición de los cursos de formación que se organicen en el ámbito de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya sean internos o al amparo de la colaboración institucional, bajo la dirección de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

k) Cuantas otras funciones pueda encomendarle el órgano del que depende, relacionadas con los cometidos definidos para la Oficina en el apartado 1.

Artículo 3. Estructura y funcionamiento.

1. Al frente de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación se encontrará la persona titular de la jefatura de la misma, que será designada entre personas funcionarias del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

2. Manteniendo la adscripción orgánica en su unidad territorial de destino, en el ámbito autonómico existirá, al menos, una persona coordinadora de igualdad y no discriminación en cada una de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de Ceuta y Melilla, con las funciones previstas en el artículo siguiente.

3. En cada Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social existirá al menos un inspector o una inspectora de Trabajo y Seguridad Social con especialización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo, especialmente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, conforme a la especialización funcional prevista por el artículo 2.c) de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

En las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de comunidades autónomas uniprovinciales y en las ciudades de Ceuta y Melilla, el inspector o la inspectora con especialización en esta materia será la persona que realice las labores de coordinación señaladas en el apartado anterior.

Artículo 4. Funciones de las personas coordinadoras de igualdad y no discriminación.

Las personas coordinadoras de igualdad y no discriminación adscritas a cada Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de Ceuta y Melilla llevarán a cabo, bajo la dirección, coordinación y seguimiento de la Oficina, las siguientes funciones:

a) Realización de las actuaciones de especial complejidad, y cuando así se considere necesario, de actuaciones supraprovinciales dentro de la misma comunidad autónoma.

b) El asesoramiento al personal funcionario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con competencia en esta materia y, en particular, al personal especializado conforme a lo previsto en el artículo anterior, en relación con las actuaciones que se lleven a cabo en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

c) El asesoramiento al personal funcionario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con competencia en esta materia y, en particular, al personal especializado conforme a lo previsto en el artículo anterior, en relación con las actuaciones de colaboración que se lleven a cabo con las Autoridades Laborales para la detección de cláusulas en los convenios colectivos que contengan discriminaciones directas e indirectas por cualquier causa prohibida legalmente así como, cuando así se determine, la emisión de los informes correspondientes en tales supuestos.

d) La impartición de las acciones formativas en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo que se determinen, en su ámbito territorial.

e) Cualquier otra función que le asigne la persona titular de la jefatura de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

Artículo 5. Mecanismos de provisión de puestos de trabajo.

A los efectos previstos en esta orden podrán utilizarse los mecanismos de provisión de puestos de trabajo previstos en la normativa vigente.

Disposición adicional única. Funciones de otras unidades de inspección.

Los cometidos y funciones atribuidos a esta Oficina se llevarán a cabo sin perjuicio de las funciones de vigilancia y control encomendadas en esta materia a las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, así como de aquellas otras de coordinación atribuidas a la Dirección Especial de Inspección.

Sin perjuicio de los cometidos previstos por el artículo 2, el personal funcionario integrante de esta Oficina podrá ser habilitado para realizar actuaciones de inspección directa mediante su agregación temporal a la unidad correspondiente de la estructura territorial del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a los mecanismos previstos a tales efectos.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».