

MARTES, 10 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 153

7.5.VARIOS

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE

SECRETARÍA GENERAL

CVE-2021-6935 *Resolución por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 8 de julio de 2021, por el que se aprueba el listado de organismos y entidades del sector público autonómico que resultan obligados a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, en los plazos que marca la normativa aplicable.*

Con fecha 8 de julio de 2021 el Consejo de Gobierno ha adoptado el acuerdo por el que se aprueba el listado de organismos y entidades del sector público autonómico que resultan obligados a elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los plazos que marca la normativa aplicable.

Sin perjuicio de la obligación legal que establece la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y el artículo 85 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, en relación a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria de elaborar un Plan de Igualdad.

RESUELVO

Disponer la publicación en el BOC del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 8 de julio de 2021 por el que se aprueba el listado de organismos y entidades del sector público autonómico que resultan obligados a elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los plazos que marca la normativa aplicable, cuyo texto figura como Anexo.

Santander, 2 de agosto de 2021.

El secretario general,
Santiago Fuente Sánchez.

MARTES, 10 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 153



CONSEJERÍA: Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte
UNIDAD: Secretaría General

FUNDAMENTOS DE DERECHO

-I-

El artículo 83.1 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dispone que *“las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo y en materia de igualdad de género, promoverán la implantación de planes de igualdad conforme a lo establecido en la legislación estatal vigente.”*

-II-

La Disposición adicional séptima, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece:

“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”

Asimismo, el artículo 85 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, dispone que *“el Gobierno de Cantabria aprobará cada cuatro años un Plan para la Igualdad de Género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiendo a la Consejería competente en materia de función pública su elaboración y desarrollo.”*

Para el resto de entes que no tienen la condición de Administración Pública, la legislación estatal vigente en materia de planes de igualdad, se regula en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), en su Título IV, en los artículos 45 a 49. Los preceptos contenidos en el Título IV constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado de acuerdo con el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española.

En concreto el referido artículo 45 recoge la siguiente previsión en relación a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad:

“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, 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 en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. 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.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.”

MARTES, 10 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 153



CONSEJERÍA: Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte
UNIDAD: Secretaría General

A efectos de aplicación del artículo 45, la Disposición transitoria décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, prevé lo siguiente:

“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.”

De esta forma, existirá obligación de implementar un plan de igualdad en los términos que a continuación se indican.

Conforme el artículo 45.2 LOI, en función del número de personas trabajadoras en la empresa y según el calendario de aplicación paulatina o periodo transitorio de aplicación de los artículos 45 y 46 de la DT12ª LOI, debemos dividir la obligación de implementar planes de igualdad en función del número de personas trabajadoras en plantilla en los siguientes periodos:

- Hasta 06/03/2020 Empresas de más de 250 personas trabajadoras.
- A partir del 07/03/2020 Empresas de entre 151 a 250 personas trabajadoras.
- A partir del 07/03/2021 Empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras.
- A partir del 07/03/2022 Empresas de entre 50 a 100 personas trabajadoras.

A su vez, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.3 LOI, sin perjuicio del número de personas trabajadoras, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Conforme lo previsto en el artículo 45.4 LOI, también se elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

Por cuanto antecede, conforme a la información remitida por las secretarías generales de las consejerías del Gobierno de Cantabria y de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y a propuesta del Consejo de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte,

SE ACUERDA:

ÚNICO.- Aprobar el listado de organismos y entidades del sector público autonómico que resultan obligados a elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los plazos que marca la normativa aplicable, que es el siguiente:

- Fundación Instituto de Hidráulica Ambiental de Cantabria, adscrita a la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio. Sujeto obligado a partir del 07/03/2021. (Plantilla 106 personas).
- Fundación Cántabra para la Salud y Bienestar Social, adscrita a la Consejería de Empleo y Políticas Sociales. Sujeto obligado a partir del 07/03/2022. (Plantilla 61 personas).
- Sociedad Regional de Educación, M.P., S.L. Cantabria, adscrita a la Consejería de Educación y Formación Profesional. Sujeto obligado a partir del 07/03/2022. (Plantilla 78 personas).

MARTES, 10 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 153



CONSEJERÍA: Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte
UNIDAD: Secretaría General

Todo ello sin perjuicio de la obligación legal que establecen la Disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y el artículo 85 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, en relación a Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria de elaborar un Plan de Igualdad.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar del día siguiente a la fecha de su notificación ante el mismo órgano que la hubiera dictado, o interponer directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 147 y 149 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria y la Ley 29/1998, de 13 de julio de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Cúmplase el anterior acuerdo y notifíquese en forma a: SECRETARÍA GENERAL DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE; FUNDACIÓN INSTITUTO DE HIDRÁULICA AMBIENTAL DE CANTABRIA; FUNDACIÓN CÁNTABRA PARA LA SALUD Y BIENESTAR SOCIAL; SOCIEDAD REGIONAL DE EDUCACIÓN, M.P., S.L. CANTABRIA; Y PUBLÍQUESE EN EL BOC

Santander, 8 de julio de 2021.

LA SECRETARIA DEL CONSEJO

Fdo. PAULA FERNÁNDEZ VIAÑA

2021/6935

CVE-2021-6935