



MOORE

LEGAL Y COMPLIANCE

PLANES DE IGUALDAD

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, obligará a que las empresas con una plantilla superior a 50 personas, diseñen e implementen un plan de igualdad en el plazo de 1, 2 o 3 años en función del volumen de su plantilla. Hasta ahora son las empresas de más de 250 trabajadores las que están obligadas a tener diseñado e implementado un plan de igualdad, a partir del próximo 8 de marzo la obligación se extiende a todas las empresas con más de 150 trabajadores.

El Real Decreto modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en concreto el apartado 2 del artículo 45, que tendrá la siguiente redacción: «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.»

Modificó también el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46, con la siguiente redacción: «2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Hasta marzo de 2019, esta obligación era solo obligatoria para las empresas de 250 o más trabajadores, pero con el Real Decreto-ley 6/2019, se amplió la obligación a las empresas de 50 o más trabajadores (artículo 45.2 Ley Igualdad). Para facilitar el cumplimiento se estableció un período transitorio de aplicación (disposición transitoria novena Ley de Igualdad) según el cual la fecha de obligación quedaría así:

- Empresas de más de 250 trabajadores: ya están obligadas.
- Empresas entre 150 y 250 trabajadores: 8 de marzo de 2020.
- Empresas entre 100 y 150 trabajadores: 8 de marzo de 2021.
- Empresas entre 50 y 100 trabajadores: 8 de marzo de 2022.

También está obligada a elaborar un Plan de igualdad cualquier empresa, independientemente de su número de trabajadores, cuando lo establezca su convenio colectivo de aplicación y como sustitución a una sanción (artículo 45.3 y 4 Ley Igualdad).

El plan de igualdad debe estar negociado con los representantes de los trabajadores, si los hay, y que hay que formalizar una Comisión negociadora a la cual la empresa debe proporcionar toda la información necesaria para elaborar el plan de igualdad.

Las empresas obligadas a tener plan de igualdad podrán ser sancionadas tanto por no tenerlo como por tener un plan de igualdad que no responda a un previo diagnóstico de situación o que no sea acorde con el mismo. Las medidas que se incluyen en el plan de igualdad obligan a la empresa de la misma forma que lo recogido en su convenio colectivo y si no se cumplen, los trabajadores podrán acudir tanto a la Inspección de Trabajo como a los tribunales.

Además de las sanciones graves y muy graves tipificadas en la LISOS por no cumplir con las medidas de igualdad, la empresa puede recibir sanciones accesorias, a veces con más trascendencia, como son:

- Perder, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- Poder ser excluida del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

