

CIRCULAR INFORMATIVA

Enero 2021

PLANES DE IGUALDAD. OBLIGACIÓN PARA EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES.

Estimado/a cliente/a

El 14 de enero de 2021 entró en vigor el Real Decreto 901/2020 que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los art. 17.5 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

¿Qué empresas están obligadas a contar con un Plan de Igualdad?

Todas las empresas de 50 o más trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. El RD-ley 6/2019 estableció la aplicación paulatina de esta obligación si bien existen los siguientes periodos transitorios de adaptación:

- Empresas de 250 trabajadores o más: es obligatorio contar con un Plan de Igualdad desde la entrada en vigor de la LO 3/2007.
- Empresas de 201 a 250 trabajadores: es obligatorio tener un Plan de Igualdad desde el 7-3-2019.
- Empresas de 151 a 200 trabajadores es obligatorio tener planes de igualdad desde el 7-3-2020.
- Empresas de 101 a 150 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2021;
- Empresas de 50 a 100 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2022.

Adicionalmente, están obligadas a implementar y elaborar el Plan de Igualdad:

1. Las empresas que, aun teniendo menos de 50 trabajadores, estén obligadas por el convenio colectivo que les resulte de aplicación; o
2. Cuando lo imponga la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias para la elaboración y aplicación del plan.

En las empresas con menos de 50 empleados, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores.

¿Cómo se elabora un Plan de Igualdad?

La elaboración de un Plan de Igualdad es un proceso que va a durar varios meses y se desarrolla, según el reglamento, en las siguientes fases:

Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora. El RD 901/2020 establece la obligación de negociar el plan de igualdad con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, con una comisión negociadora.

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1º
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C. Gral. Martínez Campos 15-3º
Centro Derecha - 28010 Madrid
☎ (34) 91 417 70 86
✉ mad@bellavistalegal.eu

Fase 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del Plan de Igualdad. Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos del anexo de este Reglamento.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan en el registro creado por el Ministerio de Igualdad o las CCAA competentes. Formación del personal de la comisión negociadora y del personal de la empresa en materia de igualdad.

Fase 4. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Fase 5. Evaluación del Plan de Igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, **no podrá ser superior a 4 años.**

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor de este RD 901/2020 (el 14-01-2021), deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de este RD, previo proceso negociador.

Los planes de igualdad serán objeto de **inscripción obligatoria en registro público**, cualquiera que sea su origen o naturaleza: obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Auditoría retributiva.

Las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.

La auditoría retributiva (regulada en el RD 902/2020), como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

La auditoría retributiva implica la obligación para la empresa de realizar un diagnóstico de su situación retributiva, que requiere la valoración de los puestos de trabajo y la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, y de establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Protección legal y sanciones.

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 se considera **infracción laboral grave**, según establece el art. 7.13 del Texto Refundido sobre Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el periodo 2018-2020 se estableció como uno de sus objetivos el de “mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación”. Dicho plan recoge medidas concretas que abarcan, tanto la vigilancia del cumplimiento de la obligación empresarial de la elaboración del Plan de Igualdad, como la aplicación efectiva de las medidas derivadas

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1º
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C. Gral. Martínez Campos 15-3º
Centro Derecha - 28010 Madrid
☎ (34) 91 417 70 86
✉ mad@bellavistalegal.eu

del mismo. Y, para dar cumplimiento a estas medidas, se contempla en el plan la especialización funcional de los inspectores de trabajo y seguridad social en materia de igualdad y el lanzamiento de campañas específicas.

La Inspección de Trabajo en el diseño del nuevo Plan Estratégico va a reforzar la intensidad de las actuaciones dada la ampliación del número de empresas obligadas a contar con un Plan de Igualdad.

Atentamente,

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Para más información:

laboral@bellavistalegal.eu

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1º
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C. Gral. Martínez Campos 15-3º
Centro Derecha - 28010 Madrid
☎ (34) 91 417 70 86
✉ mad@bellavistalegal.eu