

CIRCULAR LEGAL

5 DE MARZO DE 2021

Plan de igualdad

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Los Planes de Igualdad se encuentran regulados en el artículo 46 de la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en lo sucesivo, LOIEMH, modificada 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. Los mismos se definen como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad deben fijar objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar así como establecer sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En cierto sentido, sus instrumentación es similar a los programas de Compliance.

2. Obligatoriedad de los Planes de Igualdad y plazos

El artículo 45.2 LOIEMH, que fue modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, es el que establece la obligación para las empresas de cincuenta o más trabajadores de aplicar un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores en la forma determinada por la legislación laboral. Hasta el momento, la obligación únicamente resultaba de aplicación para las entidades con más de 250 trabajadores.

Plazos

El Real Decreto-ley anteriormente indicado introdujo en LOIEMH la Disposición Transitoria Decimosegunda que viene a establecer los plazos de aplicación de la modificación introducida. En dicha Disposición, se establece un periodo transitorio de hasta tres años contando a partir de la fecha de publicación del Real Decreto-ley, que se produjo el 7 de marzo de 2019. Así las cosas, en función del número de trabajadores, **¿a partir de qué fecha estará obligada una entidad a contar con plan de igualdad en base al número de trabajadores?**

- De más de 250 trabajadores: a partir del año 2007.
- Entre 151 y 250 trabajadores: a partir del 07/03/2020 cuenta con un plazo de 1 año para la aprobación del Plan de Igualdad a contar desde el 07/03/2019.
- Entre 101 y 150 trabajadores: a partir del 07/03/2021, cuenta con un plazo de 2 años para la aprobación del Plan de Igualdad a contar desde el 07/03/2019.
- Entre 51 y 100 trabajadores: a partir del 07/03/2022, cuentan con un plazo de 3 años para la aprobación del Plan de Igualdad a contar desde el 07/03/2019.

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, con independencia del número de trabajadores, las empresas deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad cuando así lo establezca el Convenio Colectivo que les resulte de aplicación. Y, en cualquier caso, las empresas no obligadas pueden realizar dicho Plan de forma voluntaria.

3. Procedimiento de elaboración del Plan de Igualdad

La elaboración de los Planes de Igualdad conlleva seguir el procedimiento fijado en el Capítulo II del 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.

Plazo para la negociación

En primer lugar, en cuanto al plazo para llevar a cabo la negociación, el Real Decreto 901/2020 establece que debe iniciarse la negociación dentro del plazo máximo de los

tres meses siguientes al momento en que se hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio; dentro del plazo establecido en el convenio colectivo o en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del mismo. En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

Fases y procedimiento

Se podría decir que la elaboración del Plan de Igualdad cuenta con 5 fases:

1. Comunicación de la apertura de la negociación y constitución de la comisión.

En lo referente a esta fase, se pueden dar dos supuestos, que existan representantes legales de los trabajadores o que la empresa no cuente con los mismos.

- En caso de que existan representantes legales de los trabajadores, se negocia directamente con los mismos atendiendo al procedimiento del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho precepto establece que la representación de la empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores por escrito y de forma detallada las materias objeto de negociación. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes deberán establecer un calendario o plan de negociación. Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. La comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo.
- En caso de que no existan representantes legales de los trabajadores. Se constituirá una comisión de hasta un máximo de seis miembros integrada por la representación de la empresa y por una representación de los trabajadores, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector. Desde el envío de la comunicación para la constitución de la comisión, se dispondrá de un plazo de 10 días por parte de los sindicatos más representativos para responder a la convocatoria. Transcurrido

dicho plazo de 10 días sin haber obtenido respuesta, se creará una comisión “ad hoc” con los trabajadores de la sociedad en cuestión, abriéndose a tal efecto un proceso consultivo para que por parte del personal se elija a los integrantes de la comisión.

En ambos casos, de cada una de las reuniones se levantará la oportuna acta con los aspectos comentados y los acuerdos alcanzados.

2. Diagnóstico previo

Es el artículo 46.2 LOIEMH el que establece las materias que deben ser objeto del diagnóstico previo y con respecto a las que se deben determinar los objetivos concretos en el Plan.

- 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.

El diagnóstico se trata de una de las primeras fases de la elaboración del plan y se encuentra desarrollada más extensamente en el artículo 7 y en el Anexo del 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.

3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad

En relación con cada uno de los aspectos anteriormente referidos, tras la realización del diagnóstico se fijan los objetivos a conseguir así como las concretas

medidas y acciones, los indicadores que van a servir para el control de cumplimiento de los objetivos, el plazo de ejecución y el responsable de dicho apartado.

A efectos ejemplificativos, en el caso de la materia del apartado a) *Procesos de selección y contratación* un posible objetivo sería garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Una medida concreta a aplicar podría ser la utilización de un CV ciego en los procesos controlando el uso de dicho CV ciego durante toda la vigencia del plan.

Por otra parte, en cuanto al apartado h) *Retribuciones*, el objetivo podría basarse en el control de la aplicación de la política de retribución para garantizar que trabajos de igual valor perciba una compensación equitativa. Para ello, habría que adoptar medidas tales como informar periódicamente de las retribuciones medidas de mujeres y hombres por nivel jerárquico con la finalidad de contratar la estructura salarial y localizar posibles desigualdades durante la vigencia del plan.

Entre el contenido mínimo del Plan de Igualdad también deberán incorporarse los resultados de una auditoría retributiva. Las entidades deberán efectuar dos auditorías aunque una de ellas se efectuará con posterioridad a la aprobación del Plan:

- Auditoría interna consistente en un diagnóstico que evalúa el sistema implantado en la empresa, así como detectar las posibles deficiencias en su plan de actuación para su posterior mejora y corrección.
- Auditoría externa que se elaborará en los 12 meses posteriores a la aprobación del plan de igualdad, se repetirá cada 3 años y deberá ser llevada a cabo por una auditora experta en conocimientos de igualdad y retribución. Los encargados de realizar esta auditoría externa son los auditores externos cualificados independientes, que serán profesionales que no tendrán ningún tipo de relación con el cliente al que se audita.

Todo ello, junto con los aspectos que se contemplan en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020 constituirán el contenido mínimo del Plan de Igualdad. En todo caso, hay que tener en cuenta que el periodo de vigencia de los planes de igualdad no podrá ser superior a los 4 años a tenor del artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Los Planes de Igualdad elaborados de conformidad con el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, deberá ser objeto de inscripción obligatoria en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, debiendo acompañarse la solicitud de inscripción con la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en dicho Real Decreto.

De conformidad con el artículo 6.1 a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, la solicitud de registro deberá presentarse en el plazo de 15 días ante el Registro de la Autoridad Laboral competente (https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=335&version=amp), aportándose además la siguiente documentación:

- Los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales.
- El texto original del Plan, con el acuerdo o comunicación y la firma de la comisión negociadora.
- El acta de las distintas sesiones celebradas.
- Plan de igualdad.
- Autorización de la Comisión Negociadora a la persona designada para realizar los trámites de inscripción del plan.
- Cualquier información que se considere necesario.

4. Implementación y seguimiento del plan de igualdad

Se comprueba en que grado de cumplimiento de las medidas establecidas en el plan y se valoran los resultados.

5. Evaluación del Plan de Igualdad

Se valora en qué medida se han conseguido los objetivos establecidos en el plan y se mide el impacto y resultados que el plan ha tenido en la empresa.

4. Infracciones y sanciones

Por último, en relación con los Planes de Igualdad hay que destacar que la LOIEMH ha con llevado la modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Dicha modificación ha supuesto la introducción de nuevas infracciones por:

- Incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2077, de 22 de marzo, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación. Este incumplimiento está considerado como **infracción grave**.
- No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis LISOS. Dicho precepto regula la sustitución de determinadas sanciones accesorias como la pérdida de ayudas o bonificaciones por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, siempre que la empresa no estuviese obligada a ello con anterioridad en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional. La no elaboración/no aplicación del plan o el incumplimiento de sus términos tiene la consideración de **infracción muy grave**.

¿Qué sanciones llevan aparejadas dichas infracciones?

- Por una parte, la infracción grave descrita anteriormente lleva aparejada de conformidad con los artículos 39 y 40 LISOS **una multa que podrá oscilar entre los 626,00€ y los 6.250,00€.**
- Por otra parte, en caso de que se cometa una infracción muy grave como consecuencia de no elaborar o no aplicar el plan de igualdad o de hacerlo incumpliendo los términos previstos resultará de aplicación una multa que podrá oscilar entre los 6.251,00€ hasta los 187.515,00€.

Asimismo, aquella empresa que no cuente con un plan de igualdad cuando este resulte preceptivo, o no lo cumpla, no podrá contratar con entidades del sector público.

Por último, hay que tomar en consideración que la elaboración de un plan de igualdad puede sustituir en determinados casos la aplicación de sanciones accesorias. Ahora bien, en caso de que no se elabore, no se aplique o se haga en términos distintos a los acordados, junto con la sanción correspondiente, puede conllevar que se deje sin efecto dicha sustitución y se proceda a la aplicación de sanciones accesorias tales como: la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de aplicación de programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción así como la exclusión del acceso a tal beneficios por un periodo de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la Autoridad laboral que acuerda la aplicación de las sanciones accesorias.

Síguenos en:



www.varona.es

VARONA ASESORES, S.L.P. - C/ Pascual y Genís 17-1 Valencia 46002
Tel. (+34) 96 337 43 65 // Fax (+34) 96 337 58 56 // varona@varona.es