



Ya es obligatorio que las empresas de más de 100 trabajadores cuenten con Plan de Igualdad



A partir del 7 de marzo de 2021, se ha establecido la obligación de que las empresas de más de 100 trabajadores tengan que aprobado su Plan de Igualdad.

Esta regulación se está aplicando de forma gradual, de modo que dentro de un año, el 7 de marzo de 2022, todas las empresas de más de 50 personas en plantilla deberán contar con un Plan de Igualdad.

Plazos para la negociación del plan de igualdad

La aprobación del RD 901/2020, que entró en vigor el 14 de enero de este año, estableció unos plazos para el procedimiento de negociación del Plan de Igualdad que hasta la fecha no existían:

- Tres meses para constituir la comisión negociadora desde el momento en que se tiene el número de plantilla a partir del cual es obligatorio el Plan de Igualdad.
- Doce meses para tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro del Plan de Igualdad, desde la finalización de los tres meses anteriores.

Cómo adaptar un plan vigente antes del RD 901/2020

La guía del Ministerio de Trabajo y Economía Social, ante la controversia que crea la norma con los plazos, establece:

- Para aquellas empresas que tengan Planes de Igualdad vigentes a 14 de enero de 2021, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho Real Decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en

todo caso, antes del 14 de enero de 2022, previo proceso negociador realizado conforme a dicho Real Decreto.

- Aquellas que no cuenten con un Plan de Igualdad en dicha fecha, deberán aplicar el Real Decreto 901/2020. Pese a que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, exige que lo tengan aprobado antes del 7 de marzo de 2021, se considera que con el fin de garantizar el cumplimiento del objetivo, podrían ser de aplicación los plazos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 901/2020 para llevar a cabo la negociación y tener negociado, aprobado y presentada la solicitud del registro del Plan de Igualdad.

El incumplimiento de las obligaciones que establece el Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad podrá ser sancionado con multas de entre 626 € y 6.250 €. Y de 6.251 € a 187.515 €, en caso de considerarse grave. Además, es posible la pérdida automática de ayudas y bonificaciones aplicadas a través de los programas de empleo. En caso de incumplimiento de los Planes de Igualdad, corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el control de aplicación y sanción.

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral de FEUSO

