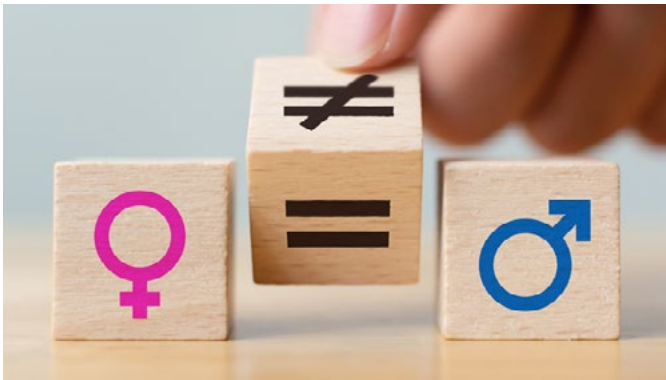




PLAN DE IGUALDAD 2022

El Plan de Igualdad es obligatorio a partir del 7 de marzo de 2022 para las empresas de 50 o más trabajadores



La obligatoriedad del Plan de Igualdad ya existía para empresas de más de 250 trabajadores, en 2021. El periodo transitorio finaliza con el último tramo de empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad, aquellas que cuenten con 50 o más trabajadores, cuya fecha de cumplimiento será el 7 de marzo de 2022.

El registro retributivo y la auditoría retributiva

Tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28.2, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla desglosados por sexo, mujeres y hombres, desde 2019. El registro debe incluir al personal directivo y los altos cargos.

Conviene recordar que todas las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad deben incorporar al mismo la auditoría retributiva y tener el registro salarial adecuado a la normativa que establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para realizar la auditoría retributiva, se debe tener hecha la valoración de puestos con perspectiva de género. No se está registrando ningún Plan de Igualdad que no cuente con dicha auditoría retributiva.

La obligatoriedad del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es una de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 46 de esta Ley define el Plan de Igualdad como: “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación,

tendientes 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”.

El Real Decreto 901/2020 establece que: “En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras (...) deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto”. Por lo tanto, todas las empresas de 50 o más trabajadores tienen la obligación de tener un Plan de igualdad.

Ahora bien, existen otras situaciones que también puede exigir la realización de dicho Plan:

Obligación establecida por el número de trabajadores

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, redujo de más 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que fuera obligatoria la aplicación y elaboración de un Plan de Igualdad. Esta novedad se ha ido integrando de forma progresiva:

- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, ya deben tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- Desde el 7 de marzo de 2021, ya deben tenerlo todas las empresas con más de 100 personas en plantilla. *Pese a que a que la Ley de Igualdad exige que lo tengan aprobado antes del 7 de marzo de 2021, se considera que, con el fin de garantizar el cumplimiento del objetivo de los planes, su solidez, su oportunidad y la naturaleza negociada de los mismos, podrían ser de aplicación los plazos previstos en el artículo 4 del RD 901/2020 para llevar a cabo la negociación y tener negociado, aprobado y presentada la solicitud del registro del plan de igualdad (Ministerio de Trabajo y Economía Social).*
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de 50 a 100 personas en plantilla.

Los Planes de Igualdad obligatorios por el número de personas en plantilla deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme establece el reglamento aprobado a través del Real Decreto 901/2020, que entró en vigor el 14 de enero de 2021.

A la hora de computar el número de trabajadores de una empresa, se deberá sumar todos los trabajadores, indepen-



dientemente de si están a jornada completa o parcial, así como si son trabajadores temporales o indefinidos. Puede generar cierto problema en aquellas empresas cuyo número de empleados varía en función de la época del año. En dicho caso, deberá analizarse cada caso de manera concreta; pero en caso de duda, siempre es mejor realizar el Plan de Igualdad. Es decir, *si la empresa llega a 50 trabajadores en algún momento*, lo recomendable es realizar el Plan.

Sigue siendo obligatorio un Plan de Igualdad independientemente del número de personas en plantilla:

Obligación establecida en el convenio colectivo

Cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación, en los términos previstos en el convenio, como establece el artículo 45.3 de la LO 3/2007.

Obligación establecida por la autoridad laboral

Cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores en los términos que fije el indicado acuerdo, como queda refrendado en el artículo 45.4 de la LO 3/2017.

Por lo tanto, la autoridad laboral, principalmente la inspección de trabajo, podrá obligar a la empresa a realizar un Plan de Igualdad cuando exista un procedimiento sancionador por una infracción en materia de discriminación.

En estos Planes de Igualdad -obligatorios por establecerlo el convenio colectivo o el acuerdo sancionador- se aplicará el Real Decreto 901/2020, que entró en vigor el 14 de enero de 2021, salvo en aquello que expresamente diga el convenio colectivo o el acuerdo.

Los Planes de Igualdad vigentes, ¿tienen un plazo para adaptarse a la nueva normativa que establece el Real Decreto 901/2020?

Sí, los Planes de Igualdad que estaban vigentes a fecha 14 de enero de 2021, deberán adaptarse a la nueva normativa 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 del Real Decreto, previo proceso negociador. El plazo de adaptación finalizará el 14 de enero de 2022; dicho de otro modo, se deberán adaptar los Planes hasta el día 13 de enero, si no se quiere tener una sanción en el caso de denuncia o inspección.

Infracciones por las cuales se puede obligar a realizar el Plan de Igualdad:

- Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos



de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

Sanciones a la empresa si no lo hace

La Liso recoge en el apartado 13 del artículo siete como falta grave: *“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”*.

El citado artículo regula la falta de una manera amplia, es decir, que será falta grave no tener el Plan de Igualdad, o tenerlo y no cumplirlo o que éste no cumpla con el contenido mínimo. Por ello, la empresa podrá ser sancionada con una multa de 626 a 6.250 euros.

Esta sanción es compatible con otro tipo de sanciones adicionales en función del incumplimiento empresarial.

Por otro lado, cuando la obligación de realizar el plan de igualdad sea por exigencia de la autoridad laboral, el apartado 17 del artículo 8 considera como falta muy 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 de esta Ley”*. En este caso, la sanción puede ser de 6.251 a 187.515 euros.