

CIRCULAR 1/2021

– LABORAL –

LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU IMPLANTACIÓN URGENTE

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, *por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro* (en adelante, “**RD 901/2020**”), se aprueba con la finalidad de dar cumplimiento a las previsiones recogidas en 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* (en adelante, “**RD-ley 6/2019**”). Este último, amplió la obligación de aprobar Planes de Igualdad a todas las empresas con 50 o más trabajadores - sometido a un período transitorio -, modificó el contenido obligatorio de los Planes de Igualdad, programó la creación y regulación del registro de Planes de Igualdad y previó el desarrollo reglamentario de determinadas materias.

El RD 901/2020 entró en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE, es decir, el pasado 14 de enero de 2021, y prevé un régimen transitorio para los Planes de Igualdad vigentes hasta dicha fecha, que deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en el plazo máximo de doce meses, contados desde el 14 de enero de 2021, previa negociación.

I. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas que inciden sobre el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención contra el acoso. En un Plan de Igualdad se deben fijar los objetivos, estrategias y sistemas de evaluación del mismo.

a) ¿Por qué es importante la implantación de un Plan de Igualdad en la empresa?

Su objetivo principal es **evitar cualquier tipo de discriminación laboral** entre mujeres y hombres en el seno empresarial. Las empresas están obligadas a negociar con los representantes de los trabajadores un Plan de Igualdad. Ello no obstante, y en el supuesto de inexistencia de dicho órgano de representación, es posible negociar el Plan de Igualdad, con una comisión *ad hoc*. Sin embargo, si posteriormente se eligen representantes dentro del seno de la empresa, se debe volver a negociar con ellos dicho Plan de Igualdad.

b) ¿Dónde está regulado?

El Real Decreto-ley 6/2019 introdujo cambios importantes, que han acabado afectando a la totalidad de las empresas, independientemente

de su plantilla. Este RD-ley 6/2019, con el objetivo de establecer un nuevo marco jurídico hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres, modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 2 de marzo, para la igualdad efectiva entre los diferentes sexos.

Uno de los aspectos más destacados que incluye el RD-ley 6/2019 es la obligatoriedad de las empresas, a partir de 50 trabajadores, de tener un Plan de Igualdad y la obligación, así mismo, para todas las empresas, de tener un registro de salarios medios de los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

En definitiva, el **RD-ley 6/2019** incorporó cambios muy significativos con respecto a los Planes de Igualdad:

- En primer lugar, **la obligatoriedad** de que todas las empresas con 50 o más trabajadores elaboren y apliquen un Plan de Igualdad. De este modo queda considerablemente ampliado el número

de empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad, dado que, con anterioridad, **solo las empresas con más de 250 personas trabajadoras, tenían esta obligación.**

- En segundo lugar, estableció importantes precisiones con respecto al **contenido** del diagnóstico y el Plan de Igualdad.
- En tercer lugar, estableció **un registro** en el que deben quedar inscritos todos los Planes de Igualdad.
- Finalmente, obligó a llevar a cabo el **desarrollo reglamentario** del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad, así como el registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Posteriormente, fue en fecha 14 de octubre de 2020, cuando se publicó el RD 901/2020 - con entrada en vigor del pasado 14 de enero de 2021- que tiene su origen en el RD-ley 6/2019, y pasa dar cumplimiento a lo previsto en el mismo.

En dicha norma se confirma y desarrolla entre otras la obligatoriedad de que todas las empresas con 50 o más trabajadores elaboren un Plan de Igualdad, estableciendo un registro en el que deben de quedar inscritos todos los Planes de Igualdad.

c) **¿Está por tanto mi empresa, obligada a elaborar un Plan de Igualdad? ¿Desde cuándo?**

La obligación de elaborar e implantar Planes de Igualdad en las empresas depende de:

- Su **tamaño**, siendo obligatorio para las que tengan 50 o más trabajadores, pero siguiendo la aplicación transitoria de esta obligación que la implanta de forma escalonada en función del tamaño de la empresa, resulta lo siguiente:
 - **Antes del 07-03-2020**, las empresas de **más de 250 trabajadores.**
 - A partir del **07-03-2020**, las empresas de **151 a 250 trabajadores.**

- A partir del **07-03-2021**, las empresas de **101 a 150 trabajadores.**
- A partir del **07-03-2022**, las empresas de **50 a 100 trabajadores.**

- Que se haya pactado su implantación en el **convenio colectivo** aplicable.
- Que la Autoridad Laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las **sanciones accesorias** por un Plan de Igualdad.

Por lo que se refiere al **cómputo de la plantilla**, se establecen reglas para calcular si en la empresa se alcanza el número de personas en plantilla que obliga a elaborar un Plan de Igualdad.

Este cómputo debe realizarse, al menos, dos veces al año: el 30 de junio y 31 de diciembre de cada año.

Las **reglas** establecidas son las siguientes:

- Ha de tenerse en cuenta la **plantilla total** de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de **contratación laboral**. Se **incluyen** los contratos fijos discontinuos, de duración determinada y de puesta a disposición.
- Se computan como una persona más las personas con contrato a **tiempo parcial**, con independencia del número de horas de trabajo.
- También se computan los **contratos de duración determinada** vigentes en la empresa.
- Alcanzado el **umbral** que hace obligatorio el Plan de Igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar el Plan de Igualdad. La obligación se mantiene aunque el número de trabajadores se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora.

A lo expuesto, interesa señalar que, tras la entrada en vigor del RD 901/2020, en fecha 14 de enero de 2021, los Planes de Igualdad vigentes en esta

fecha deben adaptarse al contenido y, al plazo previsto para su revisión y, **en todo caso, antes del 14 de enero de 2022**, es decir, 12 meses desde la entrada en vigor del RD 901/2020. Las empresas que voluntariamente, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores, hubiesen procedido a la elaboración de un Plan de Igualdad deben cumplir con el mismo procedimiento e incluir el contenido mínimo previsto reglamentariamente.

d) ¿Qué debe contener un Plan de Igualdad?

La primera fase de elaboración del Plan de Igualdad es el **diagnóstico**.

A través de él se obtiene la información precisa para diseñar las medidas a adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Un resumen del análisis, de sus conclusiones y propuestas debe incluirse en un informe que ha de formar parte del Plan de Igualdad.

Es obligatoria la realización de este diagnóstico de situación con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad de forma negociada, que contenga al menos las siguientes **materias**:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación.**
- **Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo**, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los **derechos de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- Prevención del **acoso sexual** y por razón de sexo.

El diagnóstico debe realizarse en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y la dirección de la empresa debe proporcionar la información necesaria para elaborarlo, es decir, todos los datos e información sobre estas materias, así como el registro obligatorio de valores medios salariales desagregados por sexo y categoría profesional.

Para garantizar la transparencia en su aplicación, los representantes de los trabajadores - o estos mismos, en defecto de representación deben

tener acceso a su contenido y a la consecución de sus objetivos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la comisión paritaria del convenio.

El comité de empresa tiene derecho a recibir información al menos anualmente sobre la aplicación concreta de medidas para la igualdad de trato.

El diagnóstico debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis debe extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Los criterios para la elaboración del diagnóstico se establecen en el Anexo del RD-ley 901/2020.

Cuando el resultado ponga de manifiesto la **infrarrepresentación** de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, **los Planes de Igualdad deben incluir medidas para corregirla**, pudiendo establecer medidas de acción positiva.

Además del diagnóstico de situación, el Plan de Igualdad debe estructurarse atendiendo al siguiente contenido mínimo:

- **Determinación de las partes** que lo conciertan.
- **Ámbito** personal, territorial y temporal.

- Informe del diagnóstico de situación de la empresa o, en su caso, de cada una de las empresas del grupo.
- **Resultados de la auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de **objetivos cualitativos y cuantitativos**.
- Descripción de **medidas concretas**, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de **los medios y recursos**, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- **Calendario de actuaciones** para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.
- **Sistema de seguimiento, evaluación y revisión** periódica.
- **Composición y funcionamiento de la comisión** u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los Planes de Igualdad.
- **Procedimiento de modificación**, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en su aplicación.

e) ¿Cuál es la vigencia de un Plan de Igualdad?

A partir del pasado 14 de enero, el periodo de vigencia o duración de los Planes de Igualdad, es el que se determina por las partes negociadoras, sin embargo, **no puede ser superior a 4 años**.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan establecerse, se establecen las circunstancias en las que la **revisión** de los Planes de Igualdad es obligatoria.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, y en su caso de las medidas del Plan de Igualdad.

Las medidas del Plan de Igualdad pueden revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función

de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Se prevé la creación de una **comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad de carácter paritario** que, en la medida de lo posible, debe tener una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y la evaluación de las medidas del Plan de Igualdad debe realizarse de forma periódica según lo previsto en el calendario de actuaciones o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. Al menos, debe realizarse una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

En los Planes de Igualdad se incluyen a todas las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo. Las medidas también se aplican a las personas trabajadoras cedidas por empresas de Trabajo Temporal ("**ETT**") durante los períodos de prestación de servicios.

A partir del pasado 14 de enero, la **inscripción de todos los Planes de Igualdad en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo es obligatoria**, sin perjuicio de los creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias. Dicha inscripción permite el acceso público al contenido de los Planes de Igualdad.

Respecto de las medidas adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, y el depósito, es voluntario.

La norma prevé que se efectúen las modificaciones necesarias para permitir diferenciar entre los Planes de Igualdad negociados y los acordados, distinguiendo a su vez, si son obligatorios o voluntarios, y facilitar su consulta automatizada.

II. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS

Cuando la empresa forme parte de un grupo de empresas, si así se acuerda por las organizaciones

legitimadas para negociar, puede optar por elaborar un **Plan único** para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas para este tipo de convenios (Art.87 Estatuto de los Trabajadores).

Las no incluidas en el Plan del grupo pueden, en su caso, disponer de su propio Plan de Igualdad.

En el Plan de Igualdad de grupo deben tenerse en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen, y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. También debe justificarse la conveniencia de disponer de un único Plan de Igualdad.

III. IMPLICACIONES ANTE SU INCUMPLIMIENTO

a) Sanciones económicas

Las infracciones administrativas en el orden social se tipifican en el Texto Refundido sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (“LISOS”).

La LISOS, establece en su artículo 7 apartado 13, y en el artículo 8 apartado 17, sanciones graves y muy graves respectivamente:

- Las primeras, **por no cumplir con las obligaciones de los planes y medidas de igualdad**, y por ello susceptible de ser sancionada según el artículo 40 de la LISOS con multa de entre **626,00 a 6.250,00 euros** y,
- Las segundas **por no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo los términos previstos**, susceptible de ser sancionada conforme al mismo artículo 40 de la LISOS, con una multa de entre **6.251,00 a 187.515,00 euros**.

b) Contratos públicos

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, **prohíbe contratar con las empresas** que no cuenten, o no cumplan, con un plan de igualdad.

A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (“ITSS”), le corresponde la **vigilancia y control**

del cumplimiento de las normas del orden social, exigir las responsabilidades pertinentes, realizar el asesoramiento y, en su caso, conciliar, mediar y arbitrar en estas materias. Todo ello, conforme a los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La elaboración de un Plan de Igualdad no sólo debe verse como un medio para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno empresarial, sino que también supone una **vía para mejorar la productividad y efectividad** de las empresas.

Además, la elaboración de estos Planes de Igualdad no sólo implica un mero cumplimiento de la normativa de referencia y evitar así cualquier tipo de sanción administrativa, sino que debe ser vista como una **oportunidad** de cualquier empresa para poder mejorar su eficiencia y posicionamiento en el mercado a un medio y largo plazo con una mínima inversión.

El próximo 7 de marzo de 2021, es la nueva fecha para la implantación de Planes de Igualdad, previsto por el RD-ley 6/2019, en aquellas **empresas** que cuenten en su plantilla con un número de trabajadores de entre 101 y 150, **estando por tanto obligadas** a contar y registrar su Plan de Igualdad, siendo las consecuencias del incumplimiento las expuestas en el apartado III anterior.

Además de lo anteriormente expuesto, las empresas que no cuenten con un Plan de Igualdad se exponen a **costes** asociados a posibles demandas de los trabajadores afectados por discriminación de sexo. Siempre que exista conflicto entre empresa y cualquier persona que forme su plantilla, la no existencia de un Plan de Igualdad será una grieta más por la que se pueda intensificar las consecuencias negativas del conflicto para la empresa.

En definitiva, son tres los supuestos de incumplimiento que se pueden dar en torno al Plan de Igualdad: **i)** La no adopción de un Plan de Igualdad siendo **obligatorio**, **ii)** la adopción de un Plan de Igualdad **irregular** en su contenido o en relación a las partes negociadoras y, **iii)** la **no aplicación** del Plan de Igualdad o la **aplicación**

de sus medidas en los términos distintos de los pactados.

A la vista de todo ello, conviene no bajar la guardia en el cumplimiento de esta obligación de elaboración de Planes de Igualdad que cada vez afecta y afectará a un mayor número de empresas en todo el territorio nacional.

El contenido de esta circular es meramente informativo y no pretende constituir asesoramiento jurídico alguno. Si pretende recibir tal asesoramiento, póngase en contacto con nosotros a través del correo electrónico alenta@alenta.com. Si no desea recibir más circulares de nuestro despacho, envíe un mensaje en tal sentido a la dirección de correo electrónico indicada.