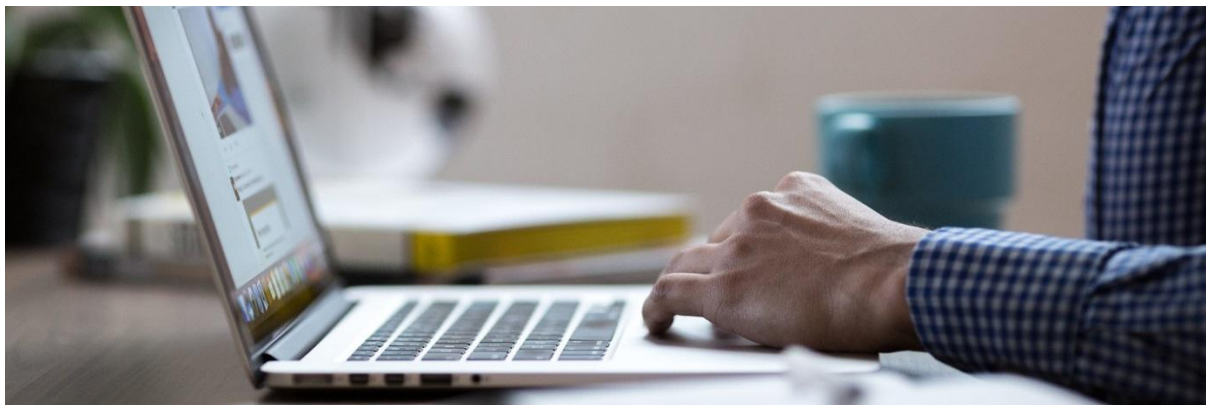




¿Cuándo está obligado a tener implantado un plan de igualdad?

Desde Escura hemos ido informando desde nuestra área de Plan de Igualdad, de todas las novedades que desde hace años han entrado en vigor en esta materia.

No obstante, todavía algunas empresas o empresarios individuales nos plantean la conveniencia y/o necesidad de disponer de un sistema implantado en sus empresas y sobre todo de tenerlo **actualizado**.

Es muy recurrente que las empresas hayan implantado un sistema de plan de igualdad, pero esta implantación se haya realizado hace años, no está actualizada a las nuevas normativas, ni implantada en los sistemas actuales de la empresa ni formado el personal actualmente en plantilla.

El cumplimiento normativo en el ámbito del plan de igualdad es un tema dinámico, que requiere de actualizaciones a las constantes modificaciones normativas y adaptadas a los procesos cambiantes de las empresas.

A efectos recordatorios hemos confeccionado la presente circular que resume cuándo resulta obligatorio tener implantada el plan de igualdad, así como el alcance concreto de las obligaciones que le pueden resultar de aplicación. Le adjuntamos, además, una hoja anexa con una tabla resumen de todas las obligaciones, su base legal, el momento en que resultan exigibles y las consecuencias de su incumplimiento.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

La regla general: el umbral de los 50 trabajadores

Desde el 7 de marzo de 2022, están obligadas a contar con un plan de igualdad todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras, con independencia del sector o de la forma jurídica. Para calcular la plantilla se computa la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa (indefinidas, temporales con contrato vigente, a tiempo parcial —cada una cuenta como una persona, no a jornada equivalente— y, en determinados casos, personas con contrato temporal extinguido en los últimos seis meses).

El convenio colectivo que le resulte de aplicación puede establecer la obligación de plan de igualdad para empresas de menor tamaño, por lo que conviene revisarlo específicamente. Asimismo, una empresa puede verse obligada a elaborar un plan de igualdad por resolución de la autoridad laboral, como sustitución de una sanción accesoria.

Obligaciones que se aplican con independencia del tamaño de la empresa

- Llevar un registro retributivo de toda la plantilla, desagregado por sexo y tipo de retribución, desde la contratación de la primera persona trabajadora.
- Contar con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, difundido entre toda la plantilla.
- Respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminar por razón de sexo en selección, promoción, formación y retribución.

Obligaciones que dependen del tamaño de la empresa

Las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben, además: realizar un diagnóstico previo de situación en las nueve materias legales; constituir una comisión negociadora con la representación legal de las personas trabajadoras (o, en su defecto, con los sindicatos más representativos del sector); negociar y aprobar el plan de igualdad; inscribirlo en el REGCON en los 15 días hábiles siguientes a su firma; e incluir una auditoría retributiva con valoración de los puestos de trabajo. El plan tiene una vigencia máxima de 4 años y debe renovarse a su vencimiento. Todos estos supuestos se detallan, con su normativa y plazos, en el anexo adjunto.

Consecuencias de no tenerlo implantado

El incumplimiento de estas obligaciones puede constituir una infracción muy grave en materia de igualdad, sancionable con multas de hasta 187.515 euros (y hasta 819.780 euros si concurre discriminación), además de la pérdida de acceso a contratación pública, subvenciones y bonificaciones en las cotizaciones sociales, y de la exposición reputacional frente a clientes, plantilla y terceros.

¿Qué le recomendamos?

Le recomendamos revisar, junto con nuestro despacho, si su empresa alcanza el umbral de plantilla o si el convenio colectivo aplicable le impone la obligación, así como el estado de su registro retributivo y de su protocolo de acoso. Quedamos a su disposición para realizar una

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

auditoría de cumplimiento y acompañarle en la elaboración, negociación e inscripción del plan de igualdad.

ANEXO I

Tabla resumen de las obligaciones en materia de igualdad

Obligación	Normativa	¿Cuándo es exigible?	Plazo / acción requerida	Consecuencia del incumplimiento
Elaborar, negociar e implantar un Plan de Igualdad	RD-Ley 6/2019; RD 901/2020; arts. 45-49 LO 3/2007	Empresas de 50 o más personas trabajadoras (se computa toda la plantilla: indefinidos, temporales vigentes, tiempo parcial y determinados extinguidos en los últimos 6 meses). Empresas de cualquier tamaño cuando lo establezca el convenio colectivo aplicable, o por resolución de la autoridad laboral como sustitución de una sanción accesoria.	Negociación con la representación legal de las personas trabajadoras; inscripción en el REGCON en los 15 días hábiles siguientes a la firma; vigencia máxima 4 años.	Infracción muy grave: hasta 187.515 €. Pérdida de acceso a contratación pública, subvenciones y bonificaciones.
Diagnóstico previo de situación	RD 901/2020 arts. 3 y ss.	Obligatorio en toda empresa que deba elaborar un plan de igualdad, sobre las 9 materias legales (selección, clasificación, formación, promoción, condiciones de trabajo, conciliación, infrarrepresentación femenina, retribuciones y acoso).	Debe realizarse antes de negociar el plan y actualizarse en cada renovación.	Nulidad del plan si el diagnóstico es inexistente o insuficiente.
Constitución de la comisión negociadora	RD 901/2020 art. 5	Empresas obligadas a tener plan de igualdad, en cuanto alcanzan el umbral de plantilla.	Constitución en el plazo máximo de 3 meses desde que se alcanza el umbral.	Un plan negociado unilateralmente, sin comisión, es nulo.
Registro retributivo	RD 902/2020	Todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño o número de trabajadores, desde la contratación de la primera persona trabajadora.	Mantenimiento permanente; a disposición de la representación legal y, de forma limitada, de las personas trabajadoras.	Infracción grave.
Auditoría retributiva	RD 902/2020 art. 8	Empresas obligadas a tener plan de igualdad (50 o más personas trabajadoras) cuando el plan deba incluir auditoría retributiva; incluye valoración de puestos de trabajo y justificación de diferencias salariales $\geq 25\%$.	Se integra en el plan de igualdad, con su misma vigencia y seguimiento.	Infracción grave o muy grave según el caso.
Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	LO 3/2007 art. 48	Todas las empresas, con independencia de su tamaño o número de personas trabajadoras.	Implantación inmediata y difusión efectiva entre toda la plantilla.	Infracción muy grave: hasta 187.515 €; hasta 819.780 € si concurre discriminación, pudiendo incrementarse un 50% en caso de reincidencia.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Obligación	Normativa	¿Cuándo es exigible?	Plazo / acción requerida	Consecuencia del incumplimiento
Revisión y renovación del plan	RD 901/2020	Al cumplirse la vigencia máxima de 4 años, o ante variaciones significativas de plantilla que afecten al umbral obligatorio.	Revisión periódica; renegociación antes del vencimiento.	Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; posible sanción por plan caducado.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.