

A partir del 7 de marzo las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras deben tener un Plan de Igualdad

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el próximo 7 de marzo de 2020 finaliza el plazo para que las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras tengan realizado el Plan de Igualdad. El incumplimiento del deber de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad supone una infracción grave, sancionable con una multa de 626 a 6.250 euros.

Le recordamos que en el BOE del 7 de marzo de 2019 se publicó el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, como por ejemplo extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores.

Planes de igualdad en las empresas

Con el fin de establecer un nuevo marco jurídico hacia la plena igualdad, se modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a los planes de igualdad en las empresas. Entre otras novedades:

- Se rebaja, de más de 250 a 50 o más, el umbral de personas trabajadoras de las empresas que obligatoriamente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Con relación a los planes de igualdad, se establece la obligatoriedad de un contenido mínimo, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, añadiéndose al listado precedente una referencia global a "condiciones de trabajo" que incluye expresamente las auditorías salariales, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina.
- Se creará un Registro de planes de igualdad, estando las empresas obligadas a inscribir los mismos en dicho registro.
- Para todas las medidas anteriores se estableció un periodo transitorio a contar desde el 8 de marzo de 2019 en función del número de personas trabajadoras de las empresas:
 - Las empresas con entre 50 y 100 empleados deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de tres años.
 - Las empresas de más de 100 trabajadores y hasta 150 deberán elaborar y aplicar un plan de

- igualdad en el plazo de dos años.
- Las empresas de más de 150 trabajadores y hasta 250 deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de un año.
- Tanto el registro de los planes de igualdad como el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y la evaluación de los planes se desarrollarán reglamentariamente.

Plan de Igualdad para las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras

Por tanto, atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y 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, **será obligatoria la elaboración y aplicación de un plan de igualdad para empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250, el 7 de marzo de 2020.**

Atención. El incumplimiento del deber de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad supone una infracción grave, sancionable con una multa de 626 a 6.250 euros. Por otro lado, cuando la obligación de realizar el plan de igualdad sea por exigencia de la autoridad laboral (Inspección de Trabajo) la normativa lo considera como falta muy grave y, en este caso, la sanción puede ser de 6.251 a 187.515 euros. Además de sanciones accesorias como las siguientes:

- a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y
- b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

Además, en virtud de la Ley de Contratos del Sector Público, las empresas que no tengan un plan de igualdad o que no lo cumplan no podrán contratar con la Administración Pública.

Según se recoge en la normativa, las empresas deberán incluir el siguiente contenido:

- 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 la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Además, se ha creado un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, por lo que están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro.

Inspección de Trabajo y control a las empresas

La propia Inspección de Trabajo en el marco del plan de trabajo 2020, incorpora el control de la adaptación de las empresas a esta norma como línea de objeto en las inspecciones de trabajo.

La Instrucción 3/2011, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece actuaciones sobre empresas con indicios de irregularidades, o con obligaciones normativas de adoptar medidas o planes de igualdad. La Inspección de Trabajo, controlará las políticas de igualdad de un número mucho mayor de empresas, para lo que se idearán programas de inspecciones centradas en:

- Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.

- Discriminación en la relación laboral.
- Discriminación Salarial.
- Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
- Detección de irregularidades de contratación en los sectores de mayor ocupación femenina.
- Acoso sexual y por razón de sexo.
- Discriminación en la negociación colectiva.
- Discriminación en el acceso al empleo.
- Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,