

Las empresas de 100 empleados sin plan de igualdad se exponen a multas de 187.000 euros

El 7 de marzo termina el plazo para que las compañías implementen estos protocolos. No hacerlo provocará la pérdida de ayudas y bonificaciones

Recta final para que las empresas de **más de 100 trabajadores implementen sus planes de igualdad**. A partir del próximo 7 de marzo, según lo establecido en el Real Decretoley 6/2019, las organizaciones con plantillas de entre 101 y 150 personas deberán haber negociado y aprobado unos protocolos internos que la legislación define como un conjunto ordenado de **medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de hombres y mujeres. La norma modificó los requisitos de estos programas y estableció un calendario que, año a año, iba ampliando las compañías obligadas a desarrollarlos. En 2022, la exigencia se aplicará también a las empresas que cuenten con más de 50 empleados.

Los planes de igualdad, que han de **ser negociados con los representantes de los trabajadores** en el seno de una comisión negociadora, deben contener medidas, al menos, en los ámbitos de procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, conciliación, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Una vez redactados, deberán ser inscritos en el **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas de la Dirección General de Trabajo del ministerio**.

Uno de los vicios de las compañías en nuestro país, según desvelan muchos abogados, es **dejar para el final** el cumplimiento de sus obligaciones legales. Lo cual implica que estas acaben gestionándose contrarreloj los días previos al plazo establecido en la normativa. Por si aún quedan empresas entre las obligadas que no se han parado a estudiar si cumplen o no los requisitos para tener que desarrollar su protocolo, o si no tienen claros todos sus extremos, estas son algunas de las cuestiones a tener en cuenta antes del 7 de marzo.

¿Cómo contar los empleados?

La primera gran pregunta que han de hacerse es **cómo computar el número de empleados** para saber si se está entre las compañías obligadas o no. S**amantha Aparicio, abogada de Auren**, explica que debe tenerse en cuenta toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo y el tipo de contrato. En ese conteo se incluirán todos los contratos de duración determinada vigente y aquellos que, habiéndolo estado durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cálculo, de forma que cada 100 días trabajados o fracción, se computará como una persona más. Asimismo, también sumarán las personas que presten servicios mediante contrato de puesta a disposición, pero no los becarios o quienes tengan un vínculo no laboral con la organización.

Para el conteo de trabajadores, debe tenerse en cuenta toda la plantilla, con independencia del número de centros o el tipo de contrato

¿Cuándo se debe hacer el cálculo? Aparicio indica que este debe realizarse **entre los días 30 de junio y 31 de diciembre** de cada año. Eso sí, una vez se haya alcanzado el umbral legalmente exigido, este debe mantenerse aunque la plantilla se sitúe por debajo de 50 personas una vez constituida la comisión negociadora.

Plazos para los nuevos requisitos

En tanto en cuanto el Real Decreto 901/2020 ha introducido una serie de nuevos requisitos para los planes de igualdad, Aparicio

distingue dos supuestos. Por un lado, el de las empresas que ya contaran con su programa **antes del 14 de enero** (fecha en la cual ha entrado en vigor el reglamento), que deberán adaptarlos a la norma antes de la misma fecha de 2022, eso sí, siempre con un proceso previo negociador realizado según las exigencias legales, subraya.

Por otra parte, las compañías que no contaran con el plan el 14 de enero deberán aplicar lo dispuesto en el real decreto, relata la letrada. ¿Esto en qué se traduce? En que a pesar de que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres exige que esté aprobado antes del **7 de marzo de 2021**, podrían ser de aplicación los plazos establecidos en el artículo 4 del real decreto, que establece los tiempos **para llevar a cabo la negociación del mismo**. Esto les daría algo más de tiempo, porque el precepto determina que el procedimiento deberá iniciarse o bien dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que hacen obligatorio el plan de igualdad o bien cuando así lo determine el convenio colectivo. De no fijarse en él este lapso temporal, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo

En todo caso, la norma exige que en un **periodo máximo de un año**, a contar desde el día siguiente a la fecha en que finaliza el tiempo previsto para iniciar el procedimiento de negociación, el plan de igualdad debe estar ya aprobado.

Pasos a seguir en la negociación

La implantación y desarrollo del plan se inician con la comunicación por parte de la dirección de la compañía a la representación legal de los trabajadores, o a los sindicatos más representativos, para constituir la **comisión de igualdad**. Para este órgano, deberá aprobarse un reglamento propio de funcionamiento. Una vez conformado el órgano, deberá iniciarse una negociación para la elaboración o revisión de lo que la norma define como **el diagnóstico**. Una radiografía que recogerá datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, y las políticas y la gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etcétera.

El plan debe aterrizarse en medidas concretas, medibles y alcanzables, según Samantha Aparicio, letrada en Auren

Una vez realizado el diagnóstico, la comisión iniciará propiamente la negociación del plan, que deberá aterrizarse en medidas **concretas, medibles y alcanzables**, expone Samantha Aparicio. Una vez acordado y aprobado, se iniciará su implantación y deberá procederse a su registro. El protocolo debe ser comunicado a la plantilla y, para asegurar su adecuado proceso de implantación, deberá constituirse una comisión de seguimiento.

¿Y si no hay comité de empresa?

En caso de que la compañía no tenga representación de los trabajadores, la letrada de Auren expone que la convocatoria inicial deberá realizarse remitiendo un escrito a los **sindicatos más representativos del sector** que cuenten con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La expedición de certificación acreditativa corresponde a la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, o a la autoridad laboral autonómica competente

¿Qué sanción conlleva no hacerlo?

No sale barato saltarse las obligaciones legales relacionadas con estos programas. La Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, en su artículo 8.17, tipifica como una **infracción muy grave** no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos. Esta conducta conlleva sanciones de entre **6.251 y 187.515 euros**, en función de las circunstancias del caso, pero, además, la ley contempla una serie de consecuencias accesorias de calado, como la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios por un periodo de seis meses a dos años.

Fuente: *ElConfidencial*