

PLANES DE IGUALDAD PARA EL 2021

El próximo día 7 de marzo de 2021 las empresas de más de 100 empleados están obligadas a contar con planes de igualdad de acuerdo con el Real Decreto Ley 6/2019, que establece multas de entre 626 y 6.250 euros para quienes no dispongan de ellos.

Asimismo, de forma paulatina las empresas que cuenten con entre 50 a 100 empleados están también obligadas, de manera que las que lleguen a esos umbrales deberían estar negociando actualmente planes de igualdad, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020.

El nuevo Plan de Igualdad supone una hoja de ruta para el desarrollo e implementación de políticas en materia de igualdad de trato y oportunidades laborales. Además, debe incluir un protocolo para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, y un plan especial para casos de violencia de género y ayuda a la víctima, donde se facilita que la empresa tome medidas urgentes e inmediatas, respetando la confidencialidad y el derecho a la asistencia social integrada.

Cómputo de los trabajadores. El cálculo debe realizarse, al menos, en los meses de junio y diciembre de cada año. No debe computarse solo la plantilla total a fecha de la elaboración del mismo. Lo correcto es sumar a dicha plantilla los contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido cuando se efectúa su cómputo -cada 100 días trabajados se computaría como una persona trabajadora más-. Hay que incluir a los trabajadores de ETT, tanto a los que prestan sus servicios en la fecha de elaboración del Plan como a los que lo han hecho en los seis meses previos.

Proceso de negociación. Hay un plazo máximo de tres meses para iniciar el proceso de negociación desde que se tiene el número de personas en plantilla que obliga a dotarse del Plan de Igualdad y un plazo máximo de un año para negociar, aprobar y presentar la solicitud de registro del Plan. En el Registro se debe presentar en un plazo de 15 días desde su firma. Si la negociación de buena fe acaba sin acuerdo también se debe registrar.

PLANES DE IGUALDAD PARA EL 2021

Comisión negociadora. En las empresas sin representación unitaria, o con algunos centros de trabajo en los que sí la hay y en otros no, no basta con hacer una comisión en la empresa o en los centros sin representación, sino que hay que solicitar esa representación a los sindicatos más representativos en sus respectivos ámbitos. Si el Plan es voluntario también es obligada la comisión sindical.

Diagnóstico. Se confunde la elaboración del diagnóstico con la mera recogida de datos. En la norma se recoge de manera minuciosa el contenido mínimo del Plan de Igualdad y del diagnóstico previo.

Auditorías retributivas y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Esta documentación no es opcional, sino que exista o no obligación de suscribir un Plan de Igualdad hay que realizarla. El RD 902/2020 y la Ley Orgánica 3/2007 se refieren a esta materia, recíprocamente.

Duración. La duración es de cuatro años y se exige hacer una revisión anual con un informe explicativo de la implementación de las medidas incluidas.

Ámbito de aplicación. El registro retributivo afecta a toda la plantilla, no solo al personal de convenio, sino que también afecta, al personal directivo y altos cargos.

Registro. La norma impone la obligatoriedad de inscribir el Plan de Igualdad en un registro público, incluso los voluntarios, ya sea con acuerdo o no.

Planes de Igualdad existentes. También, es obligatoria la revisión y adaptación en plazo. Se debe de adaptar al contenido de la normativa en un plazo máximo de 12 meses, previo al inicio del proceso negociador.