

PLANES DE IGUALDAD

EVA M. BLÁZQUEZ AGUDO

PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. UC3M (S.E)

VICECONSEJERA DE EMPLEO DE LA CM



Novedades RD 901/2020 de 13 de octubre sobre planes de igualdad y su registro

Determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad

Regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad.

Regula el mecanismo negociador para la elaboración del plan de igualdad, que gira en torno a **la constitución de la comisión negociadora, los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma y el carácter inicial del diagnóstico.**

Desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad, que se extiende a todos, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Obligados a desarrollar un Plan de Igualdad

Obligados:

Desde 7 de marzo de 2021: empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras.

Desde 7 de marzo de 2022: empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.

Empresas que lo hayan acordado en convenio colectivo, o aquellas a las que la Autoridad Laboral les haya autorizado en sustitución de una sanción accesoria.

GRUPOS DE EMPRESAS

Grupo de empresas.

Podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas que lo conforman, o uno por cada una de las empresas.

Si realiza un plan de igualdad único se deberá justificar esta decisión, así como incluir los diagnósticos de situación individualizados de cada una de las empresas.

No se menciona comisión negociadora

CÁLCULO TRABAJADORES PARA LA OBLIGATORIEDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Base plantilla total de la empresa.

El cómputo deberá hacerse, al menos, el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año.

Contratos de personal fijo discontinuos

Contratos de puesta a disposición.

Contratos a tiempo parcial (como una persona, independientemente del número de horas de trabajo).

Contratos de duración determinada que hayan estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, aunque estén extinguidos en el momento de efectuar el cálculo. En este supuesto, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

FASES DE LOS PLANES DE IGUALDAD



INICIO NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

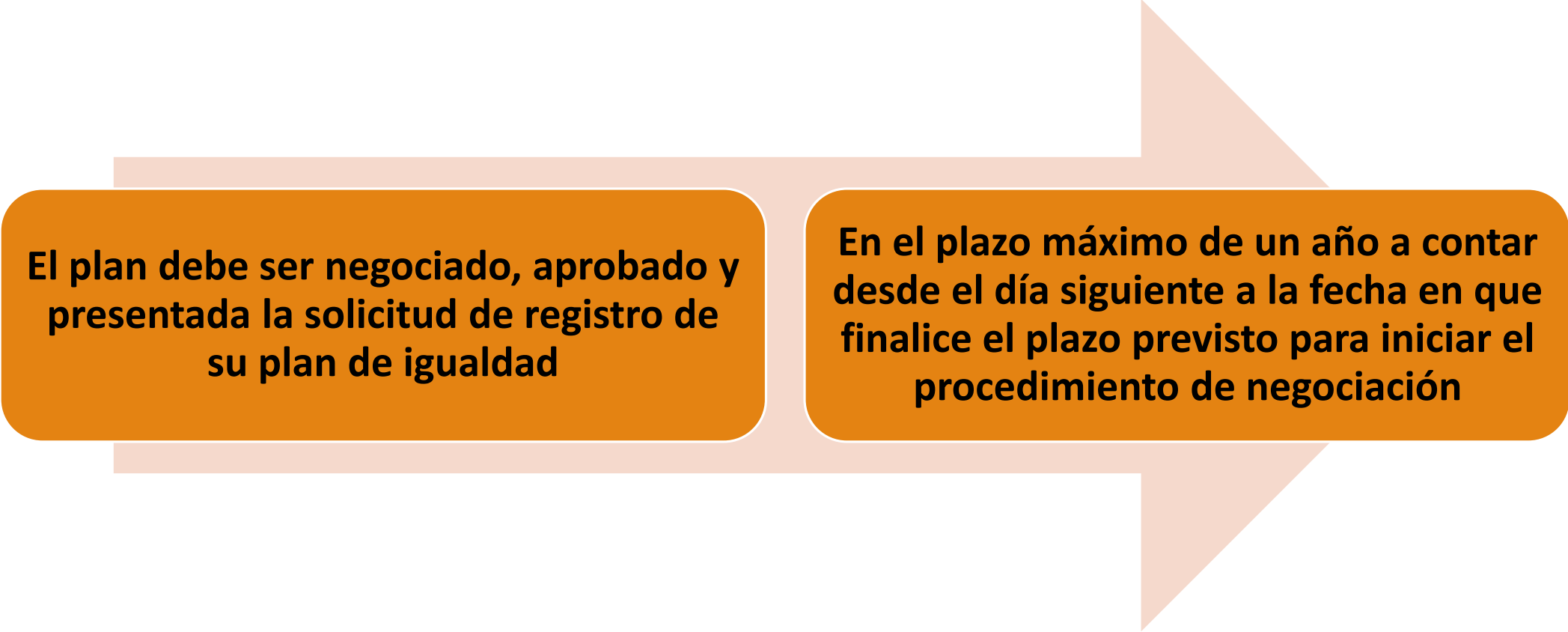
Plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que se hubiese alcanzado el número de personas en la plantilla que lo hacen obligatorio (mejorable por negociación colectiva), iniciar con la constitución de la Comisión negociadora.

Respecto a los planes de igualdad vigentes: plazo máximo de **12 meses** para la adaptación de su contenido (14 de enero de 2022).

- Negociación de un nuevo plan de igualdad o su modificación.

Si la obligación del plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias: **el plazo para iniciar el procedimiento de negociación será el fijado en dicho acuerdo.**

FINALIZACIÓN NEGOCIACIÓN PLAN DE IGUALDAD



El plan debe ser negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad

En el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación

COMISIÓN NEGOCIADORA (I)

Base la empresa y no el centro de trabajo

Regla general: el comité de empresa o los delegados de personal/ secciones sindicales con mayoría

En las empresas con varios centros de trabajo: comité intercentros si existe y tiene competencias para la negociación

COMISIÓN NEGOCIADORA (II)

En las empresas donde no exista RLT: representación de la empresa y por una representación de los trabajadores, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

- Máximo de 6 miembros por cada parte.
- La comisión sindical estará válidamente integrada por las organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

En empresas con varios centros y no todos con representación legal de las personas trabajadoras (situación mixta). Se admiten comisiones híbridas.

- Comisión negociadora formada por la representación unitaria (RLT) y los miembros de organizaciones sindicales que representarán a los centros que no tengan representantes legales de trabajadores.
- La comisión negociadora se compondrá de un máximo de 13 miembros por cada parte.

¿Qué ocurre si no se conforma la comisión negociadora?

NEGOCIACIÓN

Composición equilibrada entre hombres y mujeres

Principio de buena fe negocial

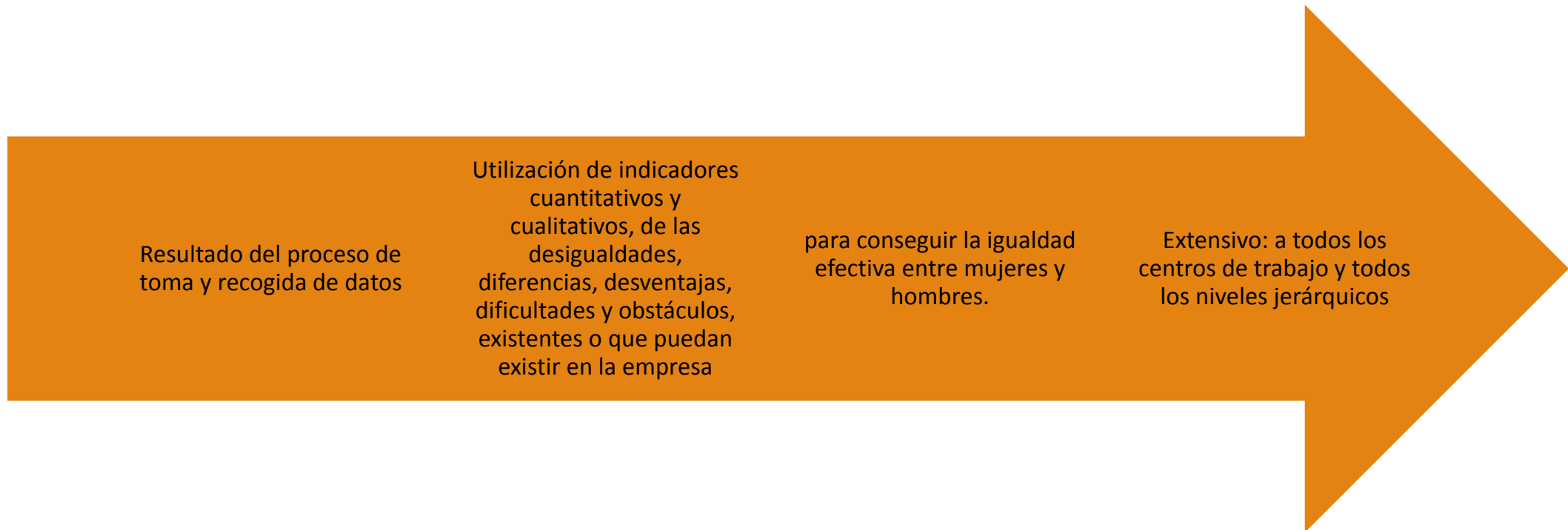
Acta de todas las reuniones

Posible participación de asesores externos

Acuerdos por mayoría

Si no hay acuerdo, mediación (ASAC VI)

DIAGNÓSTICO. Definición. Informe



DIAGNÓSTICO PREVIO. Contenido

Proceso de selección
selección selección y
contratación

Clasificación
profesional

Formación
Formación

Promoción
profesional

**Condiciones de
trabajo, incluida
Auditoría salarial**

**Ejercicio
corresponsable**

**Infrarrepresentación
femenina**

Retribuciones

Prevención del acoso
sexual y por razón
razón de sexo

CONTENIDO MÍNIMO (I)

Determinación de las partes que los conciertan.

Ámbito personal, territorial y temporal.

Diagnóstico de situación de la empresa.

Resultados de la auditoría retributiva.

Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas

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.

CONTENIDO MÍNIMO (II)

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 la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa no obligue a su adecuación.

VIGENCIA Y SEGUIMIENTO

VIGENCIA

- Máxima de 4 años.
- Las partes negociadoras establecer una vigencia inferior.
- Transcurrido dicho plazo es necesario elaborar un nuevo plan de igualdad

SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN

- Durante su vigencia y de forma periódica
- De acuerdo con el calendario que se estipule en el plan o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada de su seguimiento.

REGISTRO e INSCRIPCIÓN (I)

Desde su firma plazo de 15 días para su registro e inscripción, ante la Autoridad Laboral competente

En la CM: Dirección General de Trabajo

Registros a través de la aplicación “REGCON”

REGISTRO e INSCRIPCIÓN (II)

Documentación a presentar por medios electrónicos

Plan de igualdad en PDF, en el que consten las firmas de las partes que los suscriben.

Actas de las distintas sesiones celebradas

- Incluyendo las referentes a constitución de la comisión negociadora y de firma del plan, con expresión de las partes que lo suscriban.

Documentación que acredite la representación de la comisión negociadora en la persona que ha presentado la documentación en la aplicación “REGCON”.

Documento que acredite la comunicación de convocatoria a las organizaciones sindicales más representativas para formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad

- Correo electrónico o cualquier otro medio que deje constancia de la comunicación, a falta de cauces específicos que sean establecidos por los sindicatos más representativos.

REGISTRO e INSCRIPCIÓN (III)

Recibida la solicitud de inscripción, la Dirección General de Trabajo realizará el correspondiente control de legalidad del plan de igualdad, y que no conculca la legislación vigente, ni lesiona a terceros.

Este control de legalidad se realizará sobre todos los planes de igualdad que se presenten.

REGISTRO e INSCRIPCIÓN (IV)

Si se comprueba que la solicitud no cumple los requisitos exigidos, se requerirá la subsanación y/o la documentación que falte.

¿puede la autoridad laboral acudir a la vía de impugnación de oficio si se conculca la legalidad o lesiona gravemente el interes legitimo de terceros?