

Plan de igualdad a partir de 100 trabajadores

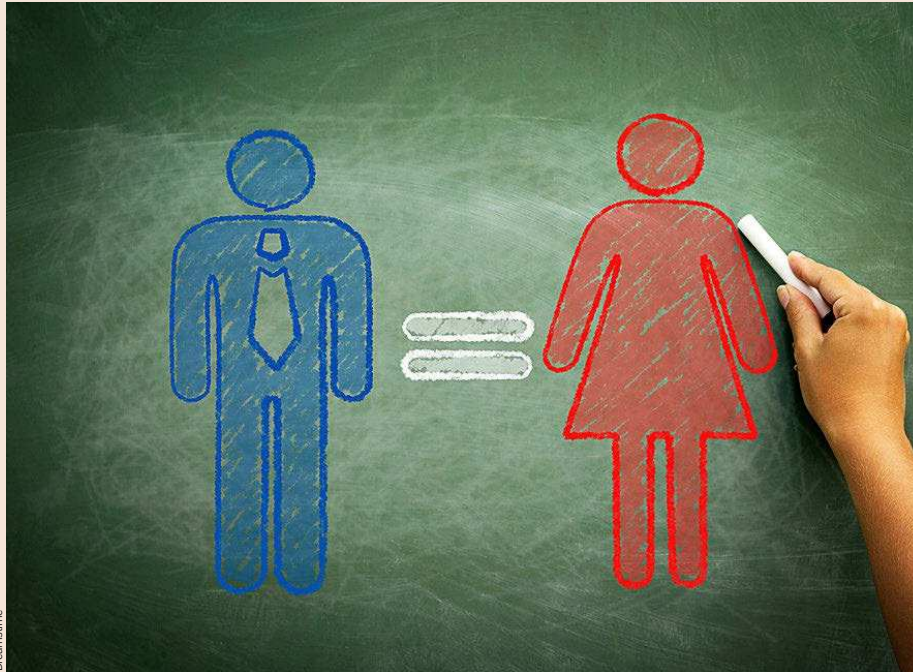
MAÑANA, 7 DE MARZO, TERMINA EL PLAZO PARA TENER UN PLAN/ Todas las empresas de más de cien trabajadores deben contar con él. Ignorarlo puede suponer sanciones de hasta 187.500 euros y pérdida de subvenciones y vetos a concursos públicos.

M.Valverde, Madrid

Mañana, domingo, 7 de marzo, se termina el plazo para que tengan un plan de igualdad todas las empresas de entre 100 y 150 trabajadores. Es el segundo plazo establecido en el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para la igualdad laboral, entre hombres y mujeres, que promulgó el primer Gobierno de Pedro Sánchez. Por lo tanto, con el cumplimiento de este plazo, a partir de mañana, todas las empresas de más de cien trabajadores deben tener un plan de igualdad, y en un año, el 7 de marzo de 2022, las que tengan 50 o más trabajadores. La fecha no es baladí. Magdalena Valerio, primera ministra de Trabajo de Sánchez, la escogió para la entrada en vigor de los planes de igualdad porque el 8 de marzo se celebra en todo el mundo el día de la mujer. La falta de un acuerdo social de este tipo puede suponer una sanción de hasta 187.500 euros en los casos de infracción muy grave, según explica Marta Alamán, socia directora de laboral de Broseta Abogados, y especialista en igualdad. También, la pérdida de subvenciones y tener el veto de las administraciones para presentarse a concursos públicos. En este contexto, conviene consultar las cuestiones más importantes de los planes de igualdad, empezando por la pregunta más fundamental, como la siguiente:

► **¿Qué es un plan de igualdad?** Es el conjunto de medidas que debe tomar una empresa para garantizar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, con la misma responsabilidad y las mismas cualificaciones. Todas aquellas acciones para evitar la discriminación entre ambos sexos en la empresa.

► **¿Qué debe tener un plan de igualdad?** Con un acuerdo con los trabajadores, la empresa debe tener un diagnóstico de cuál es la situación laboral de los hombres y mujeres, en todos los aspectos: un informe sobre los problemas existentes, si hay infrarrepresentación femenina, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Además, el diagnóstico debe evaluar los procesos de selección y promoción profesional, las condiciones de trabajo, una auditoría salarial, un registro retributi-



El plan de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas tendrá una duración máxima de cuatro años.

vo y los objetivos de igualdad que se deben conseguir. Esto último, supone también que el plan de igualdad debe tener compromisos concretos sobre la corrección de los problemas y fechas de cumplimiento. La empresa y los trabajadores deben comprometerse a evaluar el resultado de las medidas y su modificación, si no funcionan, "incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir" entre ambas partes.

► **¿Pueden estar sin plan de igualdad las empresas de menos de 50 trabajadores?** Salvo que lo diga el convenio, que puede ser el del sector, o bien una imposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este caso, la autoridad laboral puede obligar a elaborar un plan de igualdad, a cambio de *perdonarle* la sanción correspondiente por haber sorprendido a la empresa con un caso de discriminación de género. En general, todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, deben evitar la discriminación de los trabajadores por su género. Y, por supuesto, deben cumplir con los derechos fundamentales de la persona, recogidos en la Constitución.

► **¿Quiénes pueden negociar los planes de igualdad?**

La empresa con la representación de los trabajadores. Si no hubiera ésta, con los sindicatos más representativos que acudieran a la convocatoria de la empresa o las organizaciones más extendidas en el sector. Esto es muy importante, porque el Tribunal Supremo acaba de equiparar la negociación del plan de igualdad a la del convenio colectivo. En una sentencia del pasado 22 de febrero, el Alto Tribunal rechazó que las empresas puedan crear una comisión *ad hoc* de entre los trabajadores para negociar un plan de igualdad.

► **¿Cómo se miden las plantillas para obligar a la empresa a tener y revisar el plan de igualdad?** La sociedad debe realizar el cómputo de empleados el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año. Y eso incluye también a los trabajadores temporales con contratos de seis meses, a tiempo parcial, con independencia de las horas que hagan; contratados por empresas de trabajo temporal, y fijos discontinuos. Es decir, los que la empresa contrata siempre para temporadas de mucha actividad. El número de trabajadores es importante, porque, como apunta la abogada Marta Ala-

mán, "la obligación de tener un plan de igualdad surge desde el momento en el que se supera el umbral de la plantilla exigido, aunque luego disminuya el número de trabajadores". Es decir, hasta hoy tenían la obligación de tener un plan de igualdad, las empresas de más de 150 trabajadores. A partir de mañana, también las que tienen más de cien. Y dentro de un año, la obligación se extenderá a las que tienen más de 50 trabajadores. Por debajo de esta cifra de empleados, como hemos dicho más arriba, deben tener un plan si así lo recoge el convenio o es una orden de la Inspección de Trabajo, para evitar una sanción, porque la empresa ha sido sorprendida por un caso, o varios, de discriminación laboral por razones de género.

► **¿Cuáles son los plazos para tener y desarrollar un plan de igualdad?** La comisión negociadora debe crearse en tres meses, desde que la plantilla supera los umbrales regulados para ello. Nunca más tarde. La comisión negociadora debe tener doce miembros: seis representantes por cada una de las partes, empresa y trabajadores. También debe buscarse la paridad entre hombres y mujeres. A

partir de ahí, la empresa tiene un año para elaborar el plan e inscribirlo en el correspondiente registro del Ministerio de Trabajo y Economía Social. El mismo plazo que tienen las compañías para adaptar su plan, si lo tuviesen, a la legislación vigente. El plazo máximo de duración de los planes de igualdad es de cuatro años. El convenio puede establecer un periodo inferior o la obligación de revisarlo si cambian las circunstancias de igualdad de la empresa, incluido el tamaño de la plantilla.

► **¿Qué es el registro retributivo de la empresa?** Tal vez sea una de las partes más importantes del plan de igualdad, porque debe garantizar la obligación del empresario de pagar lo mismo a un hombre y a una mujer que tengan el mismo puesto de trabajo y la misma responsabilidad. Garantizar la transparencia en la política salarial de la empresa. En segundo lugar, y en consecuencia, "la empresa está obligada a justificar las diferencias salariales entre el hombre y la mujer cuando existan brechas relevantes con al menos cincuenta trabajadores". Es decir, cuando la cuantía promedio de un salario de un sexo respecto al otro sea de un 25% superior o más. Incumplir el

deber de información de los salarios por parte de la empresa "puede acarrear sanciones administrativas. E, incluso, [que la autoridad laboral] inicie de oficio un procedimiento judicial contra la empresa por discriminación sexual".

► **¿Cuáles son las características del registro retributivo y cuándo tienen que ponerlo en marcha las empresas?** Este último dato es muy importante. Todas las empresas con un plan de igualdad deben tener un registro retributivo para el 14 de abril, aunque todavía no hay un reglamento sobre el mismo. Es decir, hasta ahora, todas las que tengan más de 100 trabajadores. El periodo de referencia del registro debe ser de un año, y debe contener la media aritmética y la mediana de las retribuciones. Es necesario saber que el salario medio es el resultado de la suma de las retribuciones, altas, medianas y bajas, divididas entre el número de trabajadores. El salario mediano en una empresa, como en el conjunto de la economía, es el más frecuente entre los trabajadores.

► **¿Debe tener el registro las retribuciones de toda la plantilla? ¿Entran también los altos cargos y directivos?**

El registro debe tener información de todas las personas que trabajan en la empresa, y en un grupo empresarial, cuando el plan de igualdad tiene este ámbito. Eso incluye a las retribuciones de los altos cargos y al personal directivo. Además, la información tiene que dividirse por grupos, categoría, nivel y puesto de trabajo. Tiene que estar desagregada por sexos. La representación sindical tiene derecho a tener toda la información del registro retributivo. Pero también es importante saber que los sindicatos tienen la obligación de guardar confidencialidad y que, como puntualiza Marta Alamán, la ley permite guardar la privacidad de los datos salariales de una persona, y hacer un diagnóstico uniando departamentos, para sumar a más empleados. Integrar en el diagnóstico a mujeres y hombres de diferentes unidades para impedir que pueda relacionarse una persona concreta con un salario determinado.

Opinión / Gemma Fabregat Retos de la igualdad laboral / Página 42