

## ¿Qué empresas están obligadas a tener un plan de igualdad?

TIENE CARÁCTER OBLIGATORIO EN TRES SUPUESTOS:

Cuando la empresa tenga **50** o más trabajadores.

Cuando venga pactado en el **convenio colectivo** aplicable.

Cuando la **autoridad laboral** determine en un procedimiento sancionador **sustituir las sanciones accesorias** por la implantación de un **plan de igualdad**.

Los **grupos de empresas** pueden elaborar un plan de igualdad para todas las empresas que lo integran o solo para algunas de ellas.

Las **cooperativas** obligadas cuando cumplan el requisito del número de trabajadores contratados.

La adopción **voluntaria** del plan de igualdad por las empresas requiere siempre la consulta previa con la representación legal de los trabajadores.

## ¿Qué ventajas tiene contar con un plan de igualdad?

Jurídicamente la empresa debe tener en cuenta lo siguiente:

Si no lo tienen, no pueden aplicarse las **bonificaciones a la contratación**.

No pueden contratar con la **Administración** y demás entidades del sector público, las empresas de 50 o más trabajadores que no cuenten con un plan de igualdad, que debe estar inscrito en el **Registro laboral correspondiente**.

Pueden obtener el **distintivo «Igualdad en la Empresa»**.

## ¿A qué trabajadores se les aplica el plan de igualdad?

A todos los trabajadores de la empresa, incluidos los cedidos por ETT durante los períodos de prestación de servicios en la empresa usuaria.

## ¿Quiénes están legitimados para negociar un plan de igualdad?

La **comisión negociadora**, que tiene que ser **paritaria**, cuenta con una parte social y con una parte empresarial.

**1** Por la **PARTE SOCIAL**, se distingue entre las empresas que cuentan o no con representación legal de los trabajadores.

**CON REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES:**

- **Comité intercentros**, si está recogido en el convenio colectivo y cuenta con esa competencia.
- **Comité de empresa.**
- **Secciones sindicales**, cuando las haya.
- Los distintos **órganos de representación legal** de los trabajadores conformarán la misma.

**SIN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES:**

La **legitimación para negociar** corresponde a **los sindicatos** más representativos. La comisión negociadora -parte social y parte empresarial- **se conforma con un máximo de seis miembros** por cada parte.

**2** Por la **PARTE EMPRESARIAL**, está legitimado para negociar el empresario, su representante o las personas en quien aquel delegue.

## ¿Cómo ha de desarrollarse el proceso de negociación?

El proceso de negociación está sujeto a la obligación de **negociar de buena fe** por la parte social y la parte empresarial.

Todas las sesiones deben ser recogidas en un **acta aprobada y firmada** por las partes.

Los acuerdos adoptados requieren la mayoría de la parte social y la conformidad de la empresa.

El texto final del acuerdo con el plan de igualdad se formaliza por escrito y debe estar firmado por ambas partes.

## ¿Qué contenido mínimo tiene que tener un plan de igualdad?

Todo plan de igualdad ha de tener un contenido mínimo relativo a:

**1** Partes que lo concierne y ámbito personal, territorial y temporal.

**2** Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

**3** Resultados de la auditoría retributiva, su vigencia y periodicidad.

**4** Definición de los objetivos cualitativos y cuantitativos.

**5** Definición de medidas concretas.

**6** Identificación de los medios y recursos.

**7** Calendario de actuaciones para la implantación.

**8** Procedimiento de modificación.

## ¿Cuál es la duración del plan de igualdad y el seguimiento y/o revisión a realizar durante su vigencia?

La **vigencia** del plan de igualdad es el que determinan las partes negociadoras, sin que pueda ser superior a **4 años**.

## ¿Es obligatorio registrar el plan de igualdad?

El plan de igualdad tiene el mismo tratamiento que un convenio colectivo a efectos de su tramitación, por lo que se debe proceder a su **registro, depósito y publicación**.

## ¿Cuáles son las infracciones y sanciones sociales previstas en materia de planes de igualdad?

Se considera infracción grave en materia social

El incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad recogidas en la LO 3/2007, en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

Dicha infracción lleva aparejada una multa de 751 a 7.500 €.

Cuando el incumplimiento proceda de la sustitución de sanciones accesorias determinado por la Autoridad Laboral, la infracción se considera grave y la multa es de 7.501 € a 225.018 €.