

¿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 €.