La obligatoriedad del plan de igualdad (tras el RD 6/2019)

El plan de igualdad

El **plan de igualdad** es una de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres **encaminadas a conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres**.

Recientemente, dicha Ley ha sido modificada por el **Real Decreto-ley 6/2019** con el fin de conseguir, entre otras cosas, que el plan de igualdad sea implantado en la mayoría de las empresas.

El artículo 46 de la citada Ley Orgánica 3/2007 define el plan de igualdad como:

conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Obligaciones de las empresas para realizar un plan de igualdad

Existen **tres situaciones** por las cuales una empresa está **obligada a realizar un plan de igualdad**:

1. Obligado por el convenio colectivo.
2. Obligado por el número de trabajadores en plantilla.
3. Obligado por la autoridad laboral, normalmente la inspección de trabajo.

Analizaremos cada caso de manera concreta.

Obligación establecida por el número de trabajadores

El Real Decreto establece la obligación de realizar un plan de igualdad a**todas las empresas que superen los 50 trabajadores.**

No obstante, esta obligación no es inmediata, sino que se **establece un periodo de adaptación**:

* A partir del 8 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
* A partir del 8 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 personas en plantilla.
* A partir del 8 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de más de 50 personas en plantilla.

A la hora de **computar el número de trabajadores de una empresa**, se deberá sumar todos los trabajadores, independientemente de si están a jornada completa o parcial, así como si son trabajadores temporales o indefinidos.

Puede generar cierto problema en aquellos empresas cuyo número de empleados varia en función de la época del año rondando los 50 empleados. En dicho caso, deberá analizarse cada caso de manera concreta, pero en caso de duda, siempre es mejor realizar el plan de igualdad.

Es decir, **si la empresa supera los 50 trabajadores en algún momento**, lo recomendable es realizar el plan.

Obligación establecida en el convenio colectivo

El artículo 45.3 de la LO 3/2007 establece que:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo

En consecuencia, el desarrollo y procedimiento de la elaboración del plan vendrá determinado por lo establecido en el convenio colectivo.

Obligación establecida por la autoridad laboral

El artículo 45.4 de la LO 3/2017 establece que:

(…) cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo

Por lo tanto, la autoridad laboral, principalmente la inspección de trabajo, podrá **obligar a la empresa a realizar un plan de igualdad** cuando exista un procedimiento sancionador por una infracción en materia de discriminación.

Esta opción sólo es viable si lo solicita la empresa y lo autoriza la inspección de trabajo.

En cualquier caso, el plan de igualdad tendrá que ser negociado con los representantes legales de los trabajadores, pero no será necesario acordar el plan definitivo, sino que la empresa puede realizarlo de manera unilateral si no existe acuerdo.

En este sentido, el artículo 46 bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece que en el caso de infracciones muy graves **se podrán evitar determinadas sanciones accesorias elaborando y aplicando un plan de igualdad**, siempre que la empresa no estuviera ya obligada a realizarla por el convenio colectivo de aplicación o a razón del número de trabajadores de la empresa.

No se evita la sanción principal sino solamente accesorias -que explicaremos más adelante, y siempre y cuando la empresa no tenga que realizar el plan de igualdad por otro motivo explicado en este artículo.

El citado artículo 46 hace referencia a las infracciones muy graves recogidas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de dicha Ley, sin embargo, el apartado 2 del artículo 16 ya no existe,  ha sido trasladado tras sucesivas modificaciones al mismo artículo 16 pero letra c) del apartado 1.

En definitiva, **estas son las infracciones por las cuales nos pueden obligar a realizar el plan de igualdad**:

* Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
* Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado

**¿Qué sanciones se puede evitar?** Sólo sanciones accesorias:

* Perder las ayudas o bonificaciones de los programas de empleo o formación profesional para el empleo.
* Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción

¿Qué sanciones puede tener la empresa si no lo hace?

La Lisos recoge en el apartado 13 del artículo siete **como falta grave**:

No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación

El citado artículo **regula la falta de una manera amplia**, es decir que será falta grave, el no tener el plan de igualdad, o tenerlo y no cumplirlo o que éste no cumpla con el contenido mínimo.

Por ello, la empresa podrá ser sancionada con una multa de 626 a 6.250 euros.

Esta sanción es compatible con otro tipo de sanciones adicionales en función del incumplimiento empresarial.

Por otro lado, cuando la obligación de realizar el plan de igualdad sea por exigencia de la autoridad laboral, el apartado 17 del artículo 8 considera como **falta muy grave**:

No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley

En este caso, la sanción puede ser de 6.251 a 187.515 euros.