



MASTERCLASS

LOS PLANES DE IGUALDAD: CLAVES ANTE LAS NUEVAS OBLIGACIONES

Por Carolina Ruiz



Carolina Ruiz

Abogada



MONLEX SERVICIO
JURIDICO
GLOBAL



- adoptar medidas encaminadas a evitar discriminación laboral
- promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- arbitrar procedimientos específicos para su prevención
- dar cauce a las denuncias o reclamaciones

Plan de Igualdad será **obligatorio** las empresas de 50 o más trabajadores y **voluntario** para las demás.

Comisión negociadora

- plazo de 3 meses para constituir
- integrada en paridad por la representación de la empresa y de los trabajadores
- la aprobación requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de trabajadores que componen la comisión

3 situaciones:

Desde el día **7 de marzo del 2020** ya debieran tener aprobado su Plan de Igualdad las empresas que tengan **entre 151 y 250 personas trabajadoras.**

A partir del **7 de este año,** deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan **entre 101 y 150 personas trabajadoras.**

A partir del **7 de marzo del año 2022** deberán tener aprobado el Plan de igualdad las empresas que tengan **entre 50 y 100 personas trabajadoras.**



¿Cómo se computa la plantilla?



- Los **días 30 de junio y 31 de diciembre** se realizará cómputo de trabajadores personas, teniendo en cuenta que la unidad de **referencia es la empresa y no el centro de trabajo**.
- El cómputo se realizará **sobre la totalidad** de las de personas trabajadoras, cualquiera que sea la **forma de contratación laboral**.
- Aclarando que cada persona con **contrato a tiempo parcial** se computará con independencia del número de horas de trabajo, **como una persona más**.
- A este número de personas deberán sumarse los **contratos de duración determinada**, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados se computará como una persona .
- Deben computarse para el cálculo del número de personas los trabajadores cedidos en virtud de contratos de puesta a disposición.

Contenido mínimo

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de los objetivos cualitativos y cuantitativos
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como los 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.
- 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
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

A tener en cuenta

- ❑ **Inscripción obligatoria en el registro**
Público de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- ❑ El **plazo máximo es de un año para negociar**, aprobar y presentar la solicitud de registro del plan de igualdad
- ❑ La **vigencia** máxima del Plan se fija en **cuatro años**



El Registro retributivo

El Registro retributivo deberá incluir

- valores medios de los salarios
- complementos salariales y
- percepciones extrasalariales de toda la plantilla

desagregados por:

- sexo
- distribuidos por grupos profesionales
- categorías profesionales o
- puestos de trabajo de igual valor

- el periodo temporal será el año natural
- consulta a la representación de los trabajadores para la elaboración o modificación, al menos con 10 días de antelación.

Derecho a la información que se contiene en el registro

Cuyo acceso puede ser bien a través de la representación legal, o bien manera directa por los trabajadores cuando aquella no exista.

Sistema de valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos

Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que los factores y condiciones que concurren en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.



Auditoría retributiva



La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determina otra inferior en el mismo y supone las siguientes **obligaciones para la empresa**:

- ❏ Realizar **un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa** mediante la evaluación de los puestos de trabajo, detallando las tareas y funciones de cada puesto de la empresa, con independencia de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos. y teniendo en cuenta factores desencadenantes de diferencias retributivas
- ❏ Establecer **un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas** con actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.

- ¿A partir de qué número de trabajadores las empresas están obligadas a tener un plan de igualdad?
- ¿Cómo se calcula el número de personas trabajadoras en plantilla?
- ¿Qué plazos hay que tener en cuenta?
- ¿Qué información se debe incluir en el registro retributivo?
- ¿Qué es la auditoría retributiva?



La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos

Kofi Annan, ex secretario de la ONU



OSTELTUR ACADEMY