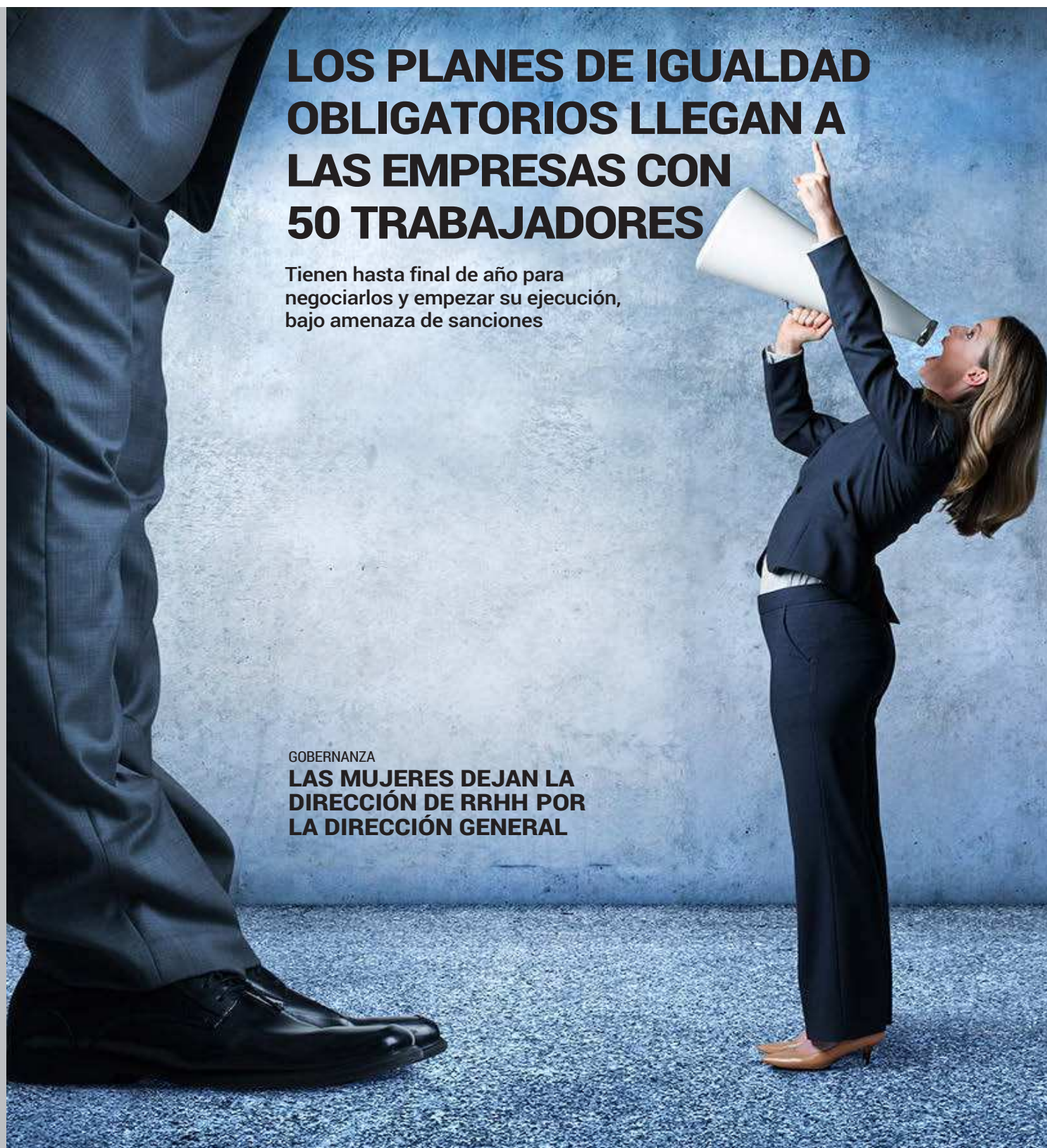


LOS PLANES DE IGUALDAD OBLIGATORIOS LLEGAN A LAS EMPRESAS CON 50 TRABAJADORES

Tienen hasta final de año para negociarlos y empezar su ejecución, bajo amenaza de sanciones

GOBERNANZA

LAS MUJERES DEJAN LA DIRECCIÓN DE RRHH POR LA DIRECCIÓN GENERAL



El plan de igualdad obligatorio llega a las empresas con 50 trabajadores

Dede el 7 de marzo las empresas con más de 100 trabajadores están obligadas a poner en marcha un plan de igualdad. Ahora les llega el turno a las que tienen más de 50 personas en plantilla

Xavier Gil Pecharromán





La negociación es parte fundamental en la elaboración de los planes de igualdad. Getty

Según la tasa AROPE (*At Risk Of Poverty and Exclusion*), elaborada por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, España ocupa la séptima posición en la Unión Europea en la tabla clasificatoria de la pobreza. Según los datos publicados, 12,1 millones de personas se encuentran en riesgo de pobreza en España; 3,7 millones viven en hogares con baja intensidad de trabajo; 2,5 millones están en situación de carencia material severa; y 1,4% de esas personas cumplen con los tres terribles requisitos. Además, en el último año, más de medio millón de personas (527.900) se han ido al desempleo y se han destruido 622.600 puestos de trabajo, afectando, no solo a las personas con mayor riesgo de exclusión, sino también a trabajadores de sectores esenciales que hasta el momento no conocían el paro.

Con este telón de fondo, desde el pasado 7 de marzo las empresas con más de 100 trabajadores están obligadas a elaborar y poner en marcha un plan de igualdad. Ahora les llega el turno a las empresas con más de 50 personas en su plantilla, que cuentan con lo que les resta de 2021 para negociarlo con los representantes sindicales y ponerlo en marcha.

Esta obligación alcanza también a las empresas amparadas por un convenio colectivo que lo establezca, así como a aquellas que a consecuencia de un procedimiento sancionador, la autoridad laboral haya acordado sustituir sanciones por un plan de igualdad.

En esta se ha presentado una guía para facilitar los planes de igualdad a las empresas, bajo la premisa de que no contar con el Plan de Igualdad pueden acarrear sanciones desde 626 hasta 187.515 euros e incluso la prohibición para optar a concursos con la administración pública, sin olvidar la situación de que puedan producirse situaciones de conflictividad laboral en el seno de la empresa.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula

187.515

Es la sanción máxima en euros que se puede imponer por carecer de plan de igualdad

cual debe ser el contenido de los planes de igualdad: la determinación de las partes que lo concierne; el ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad; el informe de diagnóstico, el calendario para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad durante su vigencia; el sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica; la composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad; y el procedimiento de modificación, incluido el previsto para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, eva-

luación o revisión, en tanto que la normativa no oblique a su adecuación.

Diagnóstico e implantación

El informe de diagnóstico debe recoger aspectos como el proceso de selección y contratación; la clasificación profesional; la formación; la promoción profesional; condiciones de trabajo; la auditoría retributiva entre mujeres y hombres, así como su vigencia y periodicidad (en un anexo), el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; la infrarrepresentación femenina; las retribuciones; y las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La comisión negociadora debe estar compuesta de forma paritaria por la representación de la empresa, y la parte social o representación de las personas trabajadoras. La norma recomienda una composición equilibrada entre mujeres y hombres siempre que sea posible, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Una vez aprobado y firmado, el plan de igualdad ha de registrarse en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y

La auditoría retributiva es parte fundamentales para el trabajo de la comisión negociadora

Planes de Igualdad perteneciente al Ministerio de Trabajo y Economía Social, con el fin de dar cumplimiento al acceso público al contenido de los planes de igualdad. La Comisión Negociadora debe constituirse en un grupo de trabajo para implantar el plan.

Una de los aspectos más problemáticos de la normativa es la referida al cálculo del número de trabajadores. No se puede olvidar que según la Ley General de Discapacidad, en su artículo 42.1, aquellas empresas públicas y privadas que emplean a 50 o más trabajadores (cómputo total de empleados) están obligadas a que, al menos, el 2% de éstos tengan el certificado de discapacidad (porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%)

Se debe tener en cuenta como periodo de referencia los 12 meses anteriores al inicio de la negociación. En estos meses se determinará el promedio de las personas empleadas, incluidas aquellas contratadas a tiempo parcial, atendiendo al conjunto de la empresa y teniendo en cuenta todos sus centros de trabajo. Aquellos trabajadores cuya duración de contrato sea superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.



El plan de igualdad busca romper el techo de cristal que impide el ascenso. Getty



Presentación de la guía para desarrollar planes de igualdad, elaborada por las fundaciones Adecco y CEOE. eE

Las personas contratadas hasta un año, se computan según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracciones se computan como una persona trabajadora más. Cuando el cociente que resulte de dividir entre 200 el número de días trabajados en el período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta como máximo, el total de estas personas.

A efectos del cómputo de los 200 días trabajados en los 12 meses tenidos en cuenta, se contabiliza-

Existe la posibilidad de realizar aportaciones y patrocinios para evitar la contratación

rán los días efectivamente trabajados y los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones. Sobre la cifra obtenida hay que realizar el cálculo de la cuota de reserva del 2% de trabajadores con discapacidad superior al 33% que la empresa obligatoriamente debe tener contratadas en plantilla.

Las medidas alternativas

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril dispone, en su artículo 2, las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con dis-

capacidad, como son: la donación y patrocinio a para fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o creación de empleo.

También, es posible celebrar un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo (CEE) para suministrarle materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios; Y en la misma línea, se puede ratificar un contrato con un CEE, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. Finalmente, se puede constituir un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un CEE.

El importe anual de los contratos con Centros Especiales de Empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad y de los contratos entre los Centros Especiales de Empleo y las empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

Y en el caso del importe anual de la medida alternativa prevista por donación o patrocinio habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

Una guía para animar y orientar a los empresarios

En Madrid se han reunido a finales de febrero 61 CEO acogidos al proyecto #CEOPorLaDiversidad, la primera alianza europea para acelerar las políticas de Diversidad, equidad e inclusión como motor para potenciar la competitividad del talento y la excelencia empresarial, así como reducir desigualdades y exclusión.

La convocatoria se han llevado a cabo las fundaciones Adecco y CEOE. con la presentación de la Guía #CEOPorLaDiversidad, un documento en el que se han plasmado las claves y mejores prácticas para poner en marcha una estrategia de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) que aplique a todos los grupos de interés e impacte de forma transversal dentro y fuera de la compañía. Arancha Jiménez y Pablo García; directora de operaciones y director de comunicación de la Fundación Adecco, respectivamente, junto a Rosa Santos, directora de empleo en la CEOE. "El propósito de esta guía es servir de guía para que las empresas avancen hacia fases más maduras de gestión e implementación"- ha destacado Pablo García. La directora de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE, Rosa Santos, ha destacado la importancia de "poner a la persona en el centro de la compañía".