

Empresas obligadas a elaborar planes de igualdad

¿Qué empresas están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad?

Hay que diferenciar tres supuestos:

1. Las empresas que tengan una plantilla mínima, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación paulatina:
 - o Desde el pasado 7 de marzo de 2020, ya deben tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras.
 - o A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras. (Véase apartado de plazos de entrada en vigor del Real Decreto 901/2020. Regla transitoria).
 - o A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.
2. Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.
3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

¿Las sociedades cooperativas están obligadas a elaborar planes de igualdad?

Sí, siempre que tengan personas trabajadoras por cuenta ajena y respecto de las mismas y en los supuestos previstos en el apartado anterior.

En el caso de una empresa con varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y convenios colectivos de aplicación diferentes, ¿Cuántos planes de igualdad debe elaborar?

Un plan de igualdad único y aplicable a toda la empresa, sin perjuicio de que puedan establecerse en las mismas peculiaridades, así como acciones especiales, para determinados centros de trabajo que respondan a sus especiales características.

Cómputo de la plantilla a efectos de la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad

Si la obligación de elaborar y aplicar el plan deriva de la dimensión de la empresa ¿cuándo se tiene que cumplir el requisito numérico?
¿Cómo se computa la plantilla?

Los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año las empresas tendrán que efectuar el cómputo de personas trabajadoras en su plantilla, 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 personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. En todo caso, 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, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

¿Las socias y socios de una cooperativa computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el plan de igualdad?

No, puesto que la relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios y socias trabajadoras no es laboral sino societaria.

No obstante, a las socias y socios trabajadores se les aplica toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, desde el artículo 14 de la Constitución Española, hasta los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en donde se establecen los presupuestos específicos de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. También se les aplican las medidas que pudieran recogerse en su normativa específica, incluida la normativa autonómica, para promover una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el caso de las sociedades cooperativas.

¿El personal becario u otras personas vinculadas con la empresa por relaciones no laborales computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el plan de igualdad?

No. Únicamente computan como plantilla las personas trabajadoras por cuenta ajena por cumplir las notas previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Deben computarse en la plantilla de la empresa usuaria las personas cedidas por empresas de trabajo temporal?

Sí. Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, incluidas las personas cedidas en virtud de contratos de puesta a disposición.

Planes voluntarios

Las empresas que no estén obligadas a elaborar un plan de igualdad pero que decidan elaborarlo de manera voluntaria, ¿deben aplicar el procedimiento regulado en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020?

El artículo 2.4 del Real Decreto 901/2020 indica que los planes voluntarios deben ser consultados o negociados con la representación legal de las personas trabajadoras siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido. Así pues, en el caso de que sean negociados, el procedimiento de negociación será el que establece el artículo 5, que se refiere a todos los planes de igualdad, por lo que también se aplica a los que tengan carácter voluntario.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/faq/respuestas.htm#q04>