AUGUSTA ABOGADOS

**ALERTA LABORAL[1] / 13.12.2021**

# ADAPTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y CONSECUENCIAS DE SU INCUMPLIMIENTO

El 14 de octubre de 2020 se publicó en el BOE el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro (el "**Real Decreto**"), el cual entró en vigor el pasado 14 de enero de 2021. Las principales novedades que aporta el Real Decreto son las siguientes:

- Determinación de los sujetos con capacidad de negociar los diagnósticos y los Planes de Igualdad, así como el proceso de negociación que debe seguirse.
- Competencias de la Comisión Negociadora.
- Contenido mínimo que debe contener el Plan de Igualdad.
- Posibilidad de elaborar un Plan de Igualdad único para todas o partes de empresas de un grupo.
- Establecimiento de la cuantificación del número de personas trabajadoras en las empresas, facilitando la determinación de cuándo nace la obligación de tener un Plan.
- Creación de mecanismos de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad, fijando una vigencia máxima de 4 años y supuestos concretos de revisión.
- Configuración del Registro de Planes de Igualdad que permitirá el acceso público al contenido de estos. Se abre asimismo la posibilidad de registrar, de forma voluntaria, las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Disposición Transitoria Única establece que los Planes de Igualdad vigentes en el momento de la entrada en vigor del Real Decreto, esto es, el 14 de enero de 2021, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto, previo proceso negociador.

Ello supone que **el próximo 14 de enero de 2022** todas aquellas empresas que tuvieran en vigor un Plan de Igualdad en la fecha anteriormente indicada (14 de enero de 2021), como aquéllas que están obligadas a tenerlo, deberán haber adaptado el mismo al contenido del Real Decreto.

A continuación, repasaremos (i) en qué casos es obligatoria la negociación del Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, (ii) qué sujetos que deben intervenir en la negociación y (iii) las sanciones previstas en caso de incumplimiento de las obligaciones relacionadas con el Plan de Igualdad.

## A. ¿En qué casos es obligatoria la negociación del Plan de Igualdad y su diagnóstico previo?

La negociación del Plan de Igualdad y su diagnóstico previo es preceptiva para aquellas empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. En este sentido debemos diferenciar tres supuestos:

[1] No constituye asesoramiento ni medio de establecer relación profesional, ni de ningún tipo, entre cliente y abogado.

I. **Todas las Empresas de más de 50 trabajadores**. En función del tamaño de la Empresa, el Real Decreto establece una aplicación escalonada[2]:

   a. En Empresas de entre 151 y 250 trabajadores, existe obligación de elaborar e implementar el Plan de Igualdad desde el 7 de marzo de 2020.
   b. En Empresas de entre 101 y 150 trabajadores, existe dicha obligación desde el 7 de marzo de 2021.
   c. En Empresas de entre 50 y 100 trabajadores, será también obligatorio hacerlo a partir del próximo 7 de marzo de 2022.

II. Cuando se establezca tal obligación por el **convenio colectivo** aplicable.

III. Cuando la Autoridad Laboral hubiera acordado, en el contexto de un procedimiento sancionador, la **sustitución de las sanciones accesorias** por la elaboración y aplicación de dicho Plan.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de su Plan de Igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores ("**RLT**").

### B. ¿Qué sujetos intervienen en la negociación y aprobación del Plan de Igualdad?

Las personas y órganos que intervienen en la negociación y aprobación del Plan de Igualdad son la representación legal de la empresa, por un lado, y la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, por otro.

Por parte de la representación legal o sindicales de los trabajadores, pueden intervenir:

1) El comité intercentros, si el mismo está contemplado en el convenio y tiene atribuida la competencia.
2) El comité de empresa.
3) El delegado o delegados de personal.
4) Las secciones sindicales, si las hubiera, y que en conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o delegados de personal. Estas tienen preferencia si así lo acuerdan y suman esa mayoría requerida.
5) En los grupos de empresa, se aplican las reglas sobre legitimación para negociar convenios.
6) En el caso de que la empresa tenga varios centros de trabajo, y no negocie el comité intercentros, podemos diferenciar dos escenarios:
   a. **En caso de que todos los centros cuenten con RLT**: los integrantes de la comisión negociadora deben designarse por los distintos órganos de representación legal de cada centro, respetando, en todo caso, el principio de proporcionalidad a la representación de las distintas organizaciones con presencia en esos órganos.

[2] La obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad nacerá en el momento en el que se alcance el umbral de personas trabajadoras que lo hace obligatorio, y se mantendrá incluso aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora.

b. **En caso de que existan centros que cuenten con RLT, y centros que no**: para este supuesto se creará una comisión mixta en la que participará, por un lado, la representación elegida en los procesos electorales de los centros de trabajo, y, por otro lado, la representación de los sindicatos en aquellos otros centros que carezcan de la misma. Dicha comisión podrá estar formada, como máximo, por 13 miembros.

En el caso de que **la Empresa no cuente con RLT**, la parte social deberá integrarse por los sindicatos más representativos o más representativos en el sector. A efectos prácticos, es importante destacar que, previa convocatoria a los sindicatos por parte de la Empresa, formarán parte de la Comisión aquellos que atiendan a dicha convocatoria en un plazo de 10 días. Si finalizado el plazo, ningún sindicato ha dado respuesta, la empresa deberá requerir nuevamente a los sindicatos legitimados; si, de nuevo, no obtiene respuesta, tendrá que adoptar el Plan de Igualdad de forma unilateral, pues la no respuesta de los sindicatos no deja sin efecto la obligación. En estos casos, es recomendable informar y hacer partícipe a la plantilla del desarrollo del procedimiento.

Relacionado con lo anterior, es importante señalar que no se puede sustituir la comisión sindical por una comisión *ad hoc* o negociar directamente con las personas trabajadoras de la empresa, puesto que se consideraría que la negociación, y, por ende, el Plan de Igualdad, nulos. Así lo ha considerado la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2021 (*rec. 50/2020*).

### C. ¿Qué sanciones prevé la LISOS en caso de incumplimiento de obligaciones relacionadas con los Planes de Igualdad?

En torno al incumplimiento de la **elaboración** del Plan de Igualdad, tres son los supuestos sancionables:

I. No adopción de Plan de Igualdad siendo obligatorio.
II. Adopción de un Plan de Igualdad irregular en su contenido o en relación con las partes negociadoras.
III. La no aplicación del Plan de Igualdad o aplicación de sus medidas en los términos distintos a los pactados.

A tales efectos, debemos recordar que la Disposición Final 1ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio modificó el artículo 40 de la LISOS, con un incremento del 20% en todas las multas por infracciones impuestas por la Inspección de Trabajo. Los efectos de dicho incremento se aplican a partir del pasado 1 de octubre de 2021.

A continuación, resumimos, a modo de esquema, las infracciones y las sanciones relacionadas con dichos incumplimientos.

AUGUSTA ABOGADOS

## CUADRO-ESQUEMA DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES PREVISTAS

| INFRACCIONES Y SANCIONES PRINCIPALES | | |
|---|---|---|
| **INCUMPLIMIENTO** | **INFRACCIÓN** | **SANCIÓN** |
| Incumplimiento obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establece la LO 3/2007, el ET o Convenio. | Infracción grave en materia de relaciones laborales, artículo 7.13 LISOS | Grado mínimo: de 751 a 1.500 €<br>Grado medio: de 1.501 a 3.750 €<br>Grado máximo: de 3.751 a 7.500 € |
| No elaboración / no aplicación plan o hacerlo incumpliendo los términos previstos cuando la empresa esté obligada en virtud del art. 46.2 LISOS (sustitución de otra sanción). | Infracción muy grave en materia de relaciones laborales, artículo 8.17 LISOS | Grado mínimo: de 7.501 a 30.000 €<br>Grado medio: de 30.001 a 120.005 €<br>Grado máximo: de 120.006 a 225.018 € |
| **INFRACCIONES Y SANCIONES RELACIONADAS CON EL REGISTRO RETRIBUTIVO** | | |
| **INCUMPLIMIENTO** | **INFRACCIÓN** | **SANCIÓN** |
| Ausencia de registro /auditoria retributiva cuando sea obligatorio. | Infracción grave en materia de relaciones laborales, artículo 7.13 LISOS | Grado mínimo: de 751 a 1.500 €<br>Grado medio: de 1.501 a 3.750 €<br>Grado máximo: de 3.751 a 7.500 € |
| Transgresión derechos de información, audiencia y consulta de RLT y delegados sindicales en los términos establecidos. | Infracción grave en materia de relaciones laborales, artículo 7.7 LISOS | Grado mínimo: de 751 a 1.500 €<br>Grado medio: de 1.501 a 3.750 €<br>Grado máximo: de 3.751 a 7.500 € |
| Existencia de discriminación que pudiera derivar de la ausencia de estos documentos. | Infracción muy grave en materia de relaciones laborales, artículo 8.12 LISOS | Grado mínimo: de 7.501 a 30.000 €<br>Grado medio: de 30.001 a 120.005 €<br>Grado máximo: de 120.006 a 225.018 € |
| **INFRACCIONES Y SANCIONES RELACIONADAS CON IGUALDAD** | | |
| **INCUMPLIMIENTO** | **INFRACCIÓN** | **SANCIÓN** |
| Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, entre otros. | Infracción muy grave en materia de relaciones laborales, artículo 8.13 y 8.13 bis LISOS | Grado mínimo: de 7.501 a 30.000 €<br>Grado medio: de 30.001 a 120.005 €<br>Grado máximo: de 120.006 a 225.018 € |
| Existencia de discriminación derivada de decisiones tomadas por la empresa que supongan un trato desfavorable. | Infracción muy grave en materia de relaciones laborales, artículo 8.12 LISOS | Grado mínimo: de 7.501 a 30.000 €<br>Grado medio: de 30.001 a 120.005 €<br>Grado máximo: de 120.006 a 225.018 € |

| INFRACCIONES Y SANCIONES ACCESORIAS | | |
|---|---|---|
| **INCUMPLIMIENTO** | **INFRACCIÓN** | **SANCIÓN** |
| Incumplimiento de los artículos 8.12, 13 y 13 bis (discriminación y acoso sexual, por razón de sexo, origen… respectivamente) | Responsabilidades específicas, artículo 46 bis LISOS. | Pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. Con preferencia a los programas de mayor cuantía - debe constar necesariamente en el acta de infracción-.<br><br>Exclusión automática del acceso a tales beneficios por un periodo de seis meses a 2 años. |
| ***Nota***: Art. 46 bis establece la posibilidad de sustituir sanciones accesorias por elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad si así lo determina la autoridad laboral, previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo. | | |