

# CIG-Saúde Laboral

## Boletín nº 37

Nº 37 FEBREIRO 2020 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)

### SUMARIO

#### INFORMACIÓN/ANÁLISE

##### ENTRA EN VIGOR O REGULAMENTO

**ENTRA EN VIGOR O REGULAMENTO  
SOBRE OS PLANS DE IGUALDADE  
NAS EMPRESAS**

##### INFORMACIÓN

**A PREVENCIÓN DO ESTRES NO  
TRABALLO : LISTA DE PUNTOS DE  
COMPROBACIÓN**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

#### INFORMACIÓN/OPINIÓN

**SINISTRALIDADE LABORAL GRAVE E  
MORTAL NA GALIZA. Orixe e delimitación  
de causas. CIG**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

#### COLABORACIÓN

**BIOMECÁNICA E INDUSTRIA 4.0**

*Xavier Alfonso Cornes*

**GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE  
SAÚDE LABORAL-CIG**

**SÍNTESE DE ACTIVIDADE 2020**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

*EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

# Entra en vigor o regulamento sobre os plans de igualdade nas empresas

FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: PTE ASIGNACIÓN



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



Confederación Intersindical Galega

## Entra en vigor o regulamento sobre os plans de igualdade nas empresas

**A** normativa está vixente para os novos plans que se elaboren e os que xa existan deben actualizarse cando teña lugar a súa revisión, pero sempre como máximo nun prazo de doce meses. As empresas de máis de 150 traballadores/as que non teñan plans de igualdade enfróntanse a multas.

Como é sabido, o *Real Decreto-Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación*, incorporou cambios moi significativos na *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, en materia de plans de igualdade*:

### Novidades derivadas deste desenvolvemento lexislativo:

#### **- Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro.**

Regúlase o desenvolvemento regulamentario dos plans de igualdade, así como o seu diagnóstico, incluídas as obrigacións de rexistro, depósito e acceso, conforme ao previsto na *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e nas previsións contidas nos arts. 17.5 e 85.2 do Estatuto dos Traballadores*, todo iso sen prexuízo das disposicións que establezan respecto diso os convenios colectivos, dentro do ámbito das súas competencias.

**- Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo.** Tras as modificacións normativas realizadas polo citado *Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación*, sobre o art. 45 da LOI, produciuse unha ampliación xeneralizada na obrigación de implantación dun Plan de

igualdade ás empresas con máis de 50 traballadores/as -dentro dun período transitorio de tres anos a contar dende o 7 de marzo de 2019- fronte ás de máis de douscentos cincuenta fixada con anterioridade. (art. 85 ET; arts. 45-49 LOI e art. 1 e DT 12ª *Real Decreto-Lei 6/2019*).

O *Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro* articúlase ao redor de catro capítulos, doce artigos, catro disposicións adicionais, unha disposición transitoria única e tres disposicións finais.



### **Concepto de plan de igualdade e para que se elabora**

Os plans de igualdade, xa sexan de carácter obrigatorio ou voluntario, constitúen un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo (arts. 85 ET; 45-49 LOI e 9 *Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro*).

Partindo da definición achegada polo art. 46.1 da LOI, os plans de igualdade pretenden establecer nas organizacións a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes mediante a erradicación de calquera tipo de desigualdade ou discriminación que por razón de sexo poida existir nunha empresa, para o que se fai necesario definir, englobar, especificar e analizar un conxunto de obxectivos, medidas e accións, planificadas para alcanzar a igualdade entre mulleres e homes.

### Para que se elabora o plan de igualdade?

As empresas mediante a elaboración dun plan de igualdade reforzan o seu compromiso na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade, dentro do cumprimento do principio constitucional de igualdade de oportunidades entre as persoas de ambos os sexos.

Os motivos para a elaboración do plan coinciden cos principios de actuación en materia de igualdade, como son:

- a) A procura e a eliminación absoluta das discriminacións por razóns de sexo (directas ou indirectas).
- b) A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos.
- c) A integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as accións desenvolvidas no ámbito dunha organización pública ou privada.
- d) Previr o acoso sexual ou acoso por razón de sexo.



- e) Implantar un código de conduta que protexa a empregadas/os e empresa.
- f) Promover a igualdade de oportunidades en todos os niveis organizativos.
- g) Potenciar a conciliación da vida profesional, persoal e familiar a todas as empregadas e empregados da empresa.

### COMO DEBEN SER OS PLANS DE IGUALDADE

O regulamento esixe que os plans de igualdade sexan negociados, así como os seus diagnósticos, entre a dirección da empresa e os traballadores/as. As compañías "deberán iniciar o procedemento de negociación dos seus plans de igualdade e dos diagnósticos previos mediante a constitución da comisión negociadora", esixe a norma, que detalla como debe ser esa comisión e o proceso de negociación.

Tamén se recolle o contido mínimo dos plans de igualdade, que deben partir dun **diagnóstico** para "identificar e estimar a magnitude, a través de indicadores cuantitativos e cualitativos, das desigualdades, diferenzas, desvantaxes, dificultades e obstáculos existentes ou que poidan existir na empresa para conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes".

### O diagnóstico referirase polo menos a estas materias:

- a) Proceso de selección e contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes de conformidade co establecido no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- f) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- g) Infrarrepresentación feminina.
- h) Retribucións.
- i) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.



Se o resultado do diagnóstico "puxese de manifesto a infrarrepresentación de persoas dun sexo determinado en determinados postos ou niveis xerárquicos, os plans de igualdade deberán incluír medidas para corríxila", establece a norma.

Tras o diagnóstico, o regulamento desenvolve a estrutura que deben cumprir os plans de igualdade e o seu contido mínimo, que entre outras materias inclúe os resultados da auditoría retributiva, a definición de "obxectivos

cualitativos e cuantitativos do plan de igualdade", a descrición de "medidas concretas, prazo de execución e priorización das mesmas" e o "sistema de seguimento, avaliación e revisión periódica", entre outras.

O período de vixencia ou duración dos plans de igualdade non poderá ser superior a catro anos e a norma obriga a realizar "polo menos unha avaliación intermedia e outra final, así como cando sexa acordado pola comisión de seguimento".

*Outro aspecto que aparece como fundamental é o alcance material obrigatorio dos plans e as medidas e sistemas de seguimento e avaliación, subliñándose a necesidade de adoptar criterios e prazos de revisión que garantan a eficacia e adecuación dos plans de igualdade.*

### Estruturação dos contidos mínimos dun Plan de Igualdade:

- a) Determinación das **partes que os concertan**.
- b) Ámbito persoal, territorial e temporal.
- c) **Informe do diagnóstico** de situación da empresa, ou no suposto ao que se refire o artigo 2.6 un informe de diagnóstico de cada unha das empresas do grupo.
- d) Resultados da **auditoría retributiva**, así como a súa vixencia e periodicidade nos termos establecidos no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- e) Definición de **obxectivos cualitativos e cuantitativos** do plan de igualdade.
- f) Descrición de **medidas concretas, prazo de execución e priorización das mesmas**, así como **deseño de indicadores** que permitan determinar a evolución de cada medida.

- g) Identificación dos medios e recursos**, tanto materiais como humanos, necesarios para a implantación, seguimento e avaliación de cada unha das medidas e obxectivos.
- h) Calendario de actuacións** para a implantación, seguimento e avaliación das medidas do plan de igualdade.
- i) Sistema de seguimento, avaliación e revisión** periódica.
- j) Composición e funcionamento da comisión ou órgano paritario** encargado do seguimento, avaliación e revisión periódica dos plans de igualdade.
- k) Procedemento de modificación**, incluído o procedemento para liquidar as posibles discrepancias que puidesen xurdir na aplicación, seguimento, avaliación ou revisión, en tanto que a normativa legal ou convencional non obrigue á súa adecuación.

### Registro dos plans de igualdade

Os plans de igualdade serán obxecto de inscrición obrigatoria en rexistro público, calquera que sexa a súa orixe ou natureza, obrigatoria ou voluntaria, e fosen ou non adoptados por acordo entre as partes.

Deberase de ter en conta que a estes efectos considérase Rexistro de Plans de igualdade das empresas o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo regulado no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, sen prexuízo dos rexistros de convenios e acordos colectivos de traballo, creados e regulados polas comunidades autónomas, no ámbito das súas competencias.

A citada inscrición no rexistro permitirá o acceso público ao contido dos plans de igualdade.

de. Na solicitude de inscrición dos plans de igualdade, estes terán que ir acompañados da folla estatística recollida no correspondente modelo establecido no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio.

Serán obxecto de depósito voluntario as medidas, acordadas ou non, que sexan adoptadas conforme aos artigos 45.1 e 48 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para previr a discriminación entre mulleres e homes, así como as medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo.



### Entrada en vigor

A nova norma entrou en vigor aos tres meses da súa publicación no «Boletín Oficial do Estado», é dicir o **14/01/2021**.

Respecto dos plans vixentes ao momento da entrada en vigor do Real Decreto, deberán adaptarse no prazo previsto para a súa revisión, e en todo caso, deberán adaptar o seu contido nun prazo máximo de 12 meses contados a partir da entrada en vigor do Real Decreto.

### Ámbito de aplicación

Determinábase o alcance subxectivo dos plans de igualdade e regúlanse as cuestións relacionadas coas empresas obrigadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdade: Todas as empresas comprendidas no *artigo 1.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traba-*

*lladores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, con independencia do número de persoas traballadoras en persoal, están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, así como promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar base ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto do mesmo.*

No caso de empresas de 50 ou máis persoas traballadoras, ou cando sendo inferior o persoal estean incluídas nos apartados 3 e 4 do artigo 45 da Lei 3/2007, do 22 de marzo, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade co alcance e contido previsto neste Real Decreto.

#### Outras cuestións a ter en conta

- A elaboración e implantación de plans de igualdade será voluntaria para as demais empresas, previa consulta á representación legal das traballadoras e traballadores.
- As empresas que compoñen un **grupo de empresas** poderán elaborar un plan único para todas ou parte das empresas do grupo.
- De acordo co parágrafo cuarto do artigo 11.1 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as **empresas de traballo temporal**, as medidas que se conteñan no plan de igualdade da empresa usuaria serán aplicables ás persoas traballadoras cedidas por empresas de traballo temporal durante os períodos de prestación de servizos.

## PROCEDEMENTO DE NEGOCIACIÓN DOS PLANS DE IGUALDADE

Sen prexuízo do que poida establecer a negociación colectiva, as empresas deberán iniciar o procedemento de negociación dos seus plans de igualdade, e por tanto dos diagnósticos previos, dentro dos tres meses seguintes ao momento en que alcanzasen as 50 persoas de persoal.

Son **suxeitos lexitimados para negociar plans de igualdade**, incluídos os diagnósticos pre-



vios, por parte das persoas traballadoras, con carácter xeral e prioritario, o comité de empresa, as e os delegados/as de persoal, no seu caso, ou as seccións sindicais se as houbera que, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité.

No caso de **carencia da representación legal** descrita no parágrafo anterior a intervención como interlocutores na negociación rexerá polo establecido no artigo 41.4 apartado *a* e apartado *b*, 1º, 2º e 3º do Estatuto dos Traballadores.

#### Como se calcula o número de empregados/as que hai na empresa?

Para os efectos do disposto no artigo 45.2 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para o cálculo do número de persoas que dan lugar á obrigaçión de elaborar un plan de igualdade, terase en conta o persoal total da empresa, calquera que sexa o número de centros de

traballo daquela e calquera que sexa a forma de contratación laboral, incluídas as persoas con contratos fixos discontinuos, con contratos de duración determinada e persoas con contratos de posta a disposición.

En todo caso, cada persoa con contrato a tempo parcial computarase, con independencia do número de horas de traballo, como unha persoa máis.

A este número de persoas deberán sumarse os contratos de duración determinada, calquera que sexa a súa modalidade que, estando vixentes na empresa durante os seis meses anteriores, extingúronse no momento de efectuar o cómputo. Neste caso, cada cen días traballados ou fracción computarase como unha persoa traballadora máis.

### Cando ten que efectuarse o cálculo do número de empregados/as que hai na empresa a efectos de obrigación de implementar un Plan de Igualdade?

O cómputo derivado dos cálculos previstos no apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza o umbral ou limiar de persoas do persoal que fai obrigatorio o plan de igualdade, polo menos, o último día dos meses de xuño e decembro de cada ano.

Unha vez acadado o limiar que fai obrigatorio o plan de igualdade, calquera que sexa o momento en que isto se produza, nacerá a obrigación de negociar, elaborar e aplicar o plan de igualdade. Esta obrigación manterase aínda cando o número de persoas traballadoras se sitúe por baixo de cincuenta, unha vez constituída a comisión negociadora e ata que conclúa o período de vixencia do plan acordado no mesmo, ou no seu caso, durante catro anos.

### Obriga de elaboración e aplicación dun Plan de Igualdade

Número de persoas traballadoras na empresa segundo calendario de aplicación paulatina dos artigos 45 e 46 LOI, en redacción achegada por Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo (D. T. 12ª LOI).

ATA 06/03/2020: Empresas de máis de 250 persoas traballadoras.

A PARTIR DO 07/03/2020: Empresas de entre 151 a 250 persoas traballadoras.

A PARTIR DO 07/03/2021: Empresas de entre 101 a 150 persoas traballadoras.

A PARTIR DO 07/03/2022: Empresas de entre 50 a 100 persoas traballadoras.



### Como se valoran os distintos postos de traballo?

O Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, complementa a regulación contida no Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, desenvolvendo un novo marco normativo en torno ao principio de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

As empresas que elaboren un plan de igualdade, deberán incluír no mesmo unha **auditoría retributiva**. Neste caso será necesario acudir ao RD 902/2020.

O período de vixencia ou duración dos plans de igualdade, que será determinado, no seu caso, polas partes negociadoras, non poderá ser superior a catro anos.

### Revisión dos Plans de Igualdade

Sen prexuízo dos prazos de revisión que poidan contemplarse de maneira específica, e que haberán de ser coherentes co contido das medidas e obxectivos establecidos, **os plans de igualdade deberán revisarse, en todo caso, cando concorran as seguintes circunstancias:**

- a) Cando deba facerse como consecuencia dos resultados do seguimento e avaliación.
- b) Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- c) Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico da empresa.
- d) Ante calquera incidencia que modifique de maneira substancial o persoal da empresa, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplica-

cións de convenio e as modificacións substanciais de condicións de traballo ou as situacións analizadas no diagnóstico de situación que servise de base para a súa elaboración.

- e) Cando unha resolución xudicial condene á empresa por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo ou cando determine a falta de adecuación do plan de igualdade aos requisitos legais ou regulamentarios.

### Fontes consultadas:

*Fontes: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

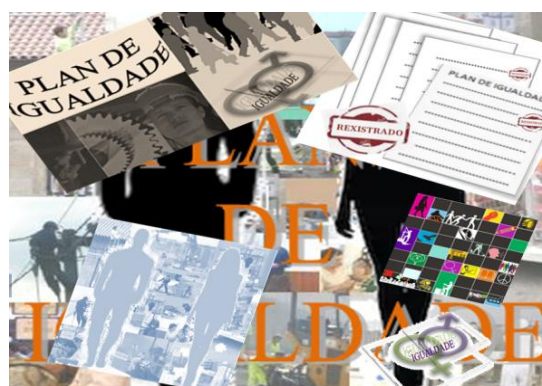
*Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo.*

*Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.*

*Iberley*

*Noticias Jurídicas*

*Diario.es*



Depósito Legal:  
C428-2012

*Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da "Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P."*

**Edita:** Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)