



CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Obligación legal. Recuerde que disponer de un plan de igualdad es obligatorio para las empresas siguientes:

- **Las que tengan en su plantilla 50 personas trabajadoras o más.** Esta obligación se ha implantado de forma progresiva: en la actualidad están obligadas las empresas que tienen más de 100 trabajadores, y las **empresas de entre 50 y 100 trabajadores lo están a partir del 7 de marzo de 2022.**
- Las obligadas por el convenio que les sea de aplicación o aquellas a las que la autoridad laboral haya obligado a elaborarlo tras un procedimiento sancionador (sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad).
- Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de un plan de igualdad tiene carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores.

La obligación de elaborar un plan de igualdad nace en el momento en el que se alcanza el número indicado de personas trabajadoras y se mantiene incluso si después ese número se sitúa por debajo de 50. Dicho plan debe negociarse con la representación legal de los trabajadores y, en aquellas empresas en las que no exista tal representación, con los sindicatos más representativos (no es posible negociar directamente con los trabajadores o con una comisión creada expresamente para ello).

Incumplimientos. Respecto a los incumplimientos relacionados con los planes de igualdad, pueden agruparse en tres supuestos:

- La no elaboración del plan de igualdad cuando es obligatorio para la empresa.
- La adopción de un plan de igualdad irregular en su contenido o en relación con las partes negociadoras.
- La no aplicación del plan de igualdad o la aplicación de sus medidas en términos distintos a los pactados.

El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción grave sancionada con **multa de 751 a 7.500 €**. También se sanciona con esta multa el incumplimiento de la obligación cuando venga establecida en el convenio colectivo aplicable en la empresa. Si la obligación deriva de una sanción sustitutoria de infracción en materia de discriminación, el incumplimiento constituye una infracción muy grave sancionada con multa de 7.501 a 225.018 €

Satorre & García, S.L
Departamento laboral

Ontinyent, 10 de marzo de 2022