

GUÍA RÁPIDA FRANCIS
LEFEBVRE

Plan de igualdad y registro retributivo: respuestas clave

Fecha de edición: 28 de mayo de 2021



Esta obra ha sido realizada
a iniciativa y bajo la coordinación
de la Redacción de
Francis Lefebvre

© Francis Lefebvre
Lefebvre-El Derecho, S. A.
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: (91) 210 80 00
clientes@lefebvre.es
www.efl.es
Precio: 31,20 € (IVA incluido)
ISBN: 978-84-18647-45-1
Depósito legal: M-17871-2021
Impreso en España
por Printing'94
Paseo de la Castellana, 93, 2º - 28046 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.



Plan general

	<u>nº marginal</u>
Capítulo I. Preguntas con respuesta	5
Capítulo II. Marco normativo	200
Capítulo III. Formularios	400
Anexo Legislativo	600
	<u>Página</u>
Tabla Alfabética	111
Índice Analítico	117

Abreviaturas

AAPP:	Administraciones Públicas
AEPD:	Agencia Estatal de Protección de Datos
AGE:	Administración General del Estado
art.:	artículo
BOE:	Boletín Oficial del Estado
CNMV:	Comisión Nacional del Mercado de Valores
Const.:	Constitución Española
DGTr:	Dirección General de Trabajo
DIE:	Distintivo de igualdad en la empresa
disp.trans.:	disposición transitoria
disp.final:	disposición final
disp.derog.:	disposición derogatoria
disp.adic.:	disposición adicional
EBEP:	Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg 5/2015)
ET:	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
ETT:	Empresas de Trabajo Temporal
ITSS:	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
L:	Ley
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015)
LISOS:	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RDLeg 5/2000)
LO:	Ley Orgánica
LRJS:	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
MTES:	Ministerio de Trabajo y Economía Social
PI:	Plan de igualdad
RD:	Real Decreto
RDL:	Real Decreto Ley
RDLeg:	Real Decreto Legislativo
RLT:	Representación Legal de los Trabajadores
SEFP:	Secretaría de Estado de la Función Pública

CAPÍTULO I

Preguntas con respuesta

A. Plan de Igualdad	10	5
B. Registro retributivo y auditoría salarial.....	100	
C. Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	160	

A. Plan de igualdad

1. Concepto	15	10
2. Ambito de aplicación	20	
a. Empresas obligadas	20	
b. Cómputo de la plantilla	25	
3. Procedimiento de negociación	30	
a. Inicio del procedimiento	30	
b. Comisión negociadora	40	
4. Elaboración del plan de igualdad	50	
a. Diagnóstico de situación.....	55	
b. Elaboración del plan.....	60	
c. Implantación y aplicación real.....	65	
d. Revisión	70	
e. Registro	75	
5. Infracciones	80	
6. Distintivo de Igualdad en la empresa	90	

1. Concepto

1. ¿Qué es el plan de igualdad?

Es el conjunto ordenado e integral de medidas adoptadas tras realizar el oportuno diagnóstico de situación. Las medidas van dirigidas a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a eliminar las discriminaciones que pudieran existir en la empresa.

2. ¿Para qué se elabora el plan de igualdad?

Para optimizar los recursos humanos y eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa, tratando de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. ¿Cuál es la normativa aplicable?

- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

5**10****15**

4. ¿Qué ocurre si en la empresa existe un plan de igualdad anterior a la entrada en vigor del RD 901/2020

Los planes de igualdad vigentes a 14-1-2021 –fecha de entrada en vigor del RD 901/2020–, deben adaptarse a la nueva normativa reglamentaria en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14-1-2022, previo proceso negociador realizado conforme a dicho Real Decreto.

2. Ámbito de aplicación

a. Empresas obligadas

20

5. ¿Qué empresas están obligadas a elaborar el plan de igualdad?

1. Las empresas de 50 o más trabajadores, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación paulatina:

- desde el 7-3-2020: las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras;
- desde el 7-3-2021: las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras;
- a partir del 7-3-2022: las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.

La obligación legal de adoptar el plan de igualdad nace en el momento en que se alcanza el umbral numérico de plantilla. Se mantiene desde que se haya constituido la comisión negociadora, aun cuando el número de personas se reduzca con posterioridad, y hasta que termine la vigencia del plan o durante 4 años.

2. Cuando se haya pactado su implantación por el convenio colectivo aplicable.

3º. Cuando la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

6. ¿La obligación de elaborar el plan de igualdad establecida en el convenio colectivo, afecta a las empresas de menos de 50 trabajadores?

Sí. Si la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad está establecida en el convenio colectivo, las empresas en las que se aplica están obligadas con independencia del número de trabajadores que tengan.

7. Si mi empresa no está obligada ¿puede elaborar el plan de igualdad?

Las empresas que no estén obligadas, en virtud de alguno de esos títulos, a elaborar el plan de igualdad pueden adoptarlo de manera voluntaria, previa consulta o, en su caso, negociación con la representación legal de los trabajadores.

En cualquier caso, estas empresas deben respetar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades (LO 3/2007) por lo que deben establecer medidas dirigidas a garantizarla en todos los ámbitos de la empresa (contratación, formación, clasificación profesional, retribución, etc.).

8. ¿Están obligadas las empresas cuya plantilla está formada solo por hombres o solo por mujeres?

Sí. Todas las empresas deben cumplir la normativa actualmente vigente. Por lo tanto, si están incluidas entre las empresas que están obligadas a elaborar el plan de igualdad por tamaño de plantilla, por establecerlo así el convenio colectivo o por haberlo acordado la autoridad laboral, deben hacerlo con independencia de que esté formada solo por hombres o solo por mujeres.

9. ¿Están obligadas las administraciones públicas?

Las administraciones públicas también están obligadas a elaborar un plan de igualdad.

Pero, a las empleadas y empleados públicos (funcionarial, laboral y estatutario), no les resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 45 a 49 LO 3/2007 ni, por tanto, el RD 901/2020, que los desarrolla. Los planes de igualdad aplicables a este personal se rigen por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 de la LO 3/2007, y en especial por lo indicado en la disp.adic.7ª del EBEP.

10. ¿Y las sociedades cooperativas?

Sí, siempre que tengan trabajadores por cuenta ajena y respecto de los mismos.

Los socios de la cooperativa no computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el plan de igualdad, ya que su relación con la sociedad cooperativa no es laboral sino societaria.

No obstante, respecto de las socias y socios trabajadores se aplica toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo (Const art.14; LO 3/2007) 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.

11. ¿Cómo afecta la obligación a los grupos de empresas?

Los grupos de empresas pueden adoptar un plan de igualdad para todas o para solo una parte de las empresas integrantes.

Si se adopta un plan de igualdad conjunto, se debe justificar la conveniencia de esa adopción para todas las empresas integrantes, teniendo en cuenta la actividad de cada una de ellas, así como los convenios que sean de aplicación. También se debe incluir información de los respectivos diagnósticos.

Las empresas que no estén incluidas o comprendidas en ese plan de grupo deben adoptar su propio plan siempre que reúnan alguna de las condiciones que obligan a su elaboración (tamaño, obligación por convenio o por imposición de sanción).

12. ¿Y en el caso de una empresa con varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y convenios colectivos de aplicación diferentes?

La empresa debe tener en cuenta a la totalidad de personas trabajadoras de todos sus centros de trabajo para determinar si está obligada a elaborar y aplicar un plan de igualdad. En caso de que lo esté, el plan debe ser único y aplicable a toda la empresa (incluido el registro y la auditoría), aunque puedan establecerse peculiaridades y acciones especiales para determinados centros de trabajo que respondan a sus especiales características.

b. Cómputo de la plantilla**13. ¿Cómo se computa la plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el plan de igualdad?**

Debe tenerse en cuenta la plantilla total de la empresa (de todos los centros de trabajo). Se computan todos los contratos de trabajo, incluidos:

- los fijos discontinuos;
- los de puesta a disposición;
- los de duración determinada;

– los contratos a tiempo parcial (sin perjuicio del número de horas).
A este número se suman los contratos temporales vigentes en los 6 meses anteriores que se hayan extinguido en el momento de realizar el cómputo, a razón de una persona más por cada 100 días trabajados o fracción.

Ejemplo Su empresa tiene varios centros de trabajo y cuenta con un total de 120 empleados fijos. Además, tiene 35 trabajadores con un contrato eventual de seis meses y 15 trabajadores con un contrato de obra que llevan más de un año. Si en el año anterior tuvo 10 temporales que trabajaron 900 días, ¿debe elaborar un plan de igualdad?

Tipo de empleado	Cómputo
Indefinidos	120
Temporales	50
Temporales extinguidos	9 (900 / 100)
Total trabajadores	179

14. ¿Computan como plantilla los becarios?

No. Están vinculados con la empresa por relaciones no laborales por lo que no son trabajadores por cuenta ajena.

15. ¿Y el personal directivo?

Sí. Deben computarse todos los trabajadores por cuenta ajena que formen parte de la plantilla de la empresa.

16. ¿Cuándo hay que hacer el cómputo de la plantilla?

El cómputo de la plantilla debe verificarse al menos dos veces al año: el 30 de junio y el 31 de diciembre.

17. ¿Qué ocurre si desciende el número de trabajadores?

Una vez constituida la comisión negociadora, y hasta que concluya el período de vigencia del plan acordado o transcurra el plazo máximo de 4 años, la obligación de implantar el plan de igualdad se mantiene aun cuando el número de personas que integran la plantilla se sitúe por debajo de los 50.

3. Procedimiento de negociación

a. Inicio del procedimiento

30

18. ¿Cómo se adopta el plan de igualdad?

Debe ser negociado, incluido el diagnóstico previo, con la representación legal de las personas trabajadoras.

Las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. El acuerdo requiere la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

19. ¿El plan de igualdad debe ser acordado?

Solo se exige su negociación entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores. No se exige acuerdo.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora puede acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

20. ¿Cómo se inicia el procedimiento negociador del plan de igualdad?

Mediante la constitución de una comisión negociadora formada de manera paritaria por la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Debe promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

b. Comisión negociadora**21. ¿En qué plazo se debe constituir la comisión negociadora?**

Depende:

1. Empresas obligadas legalmente por el tamaño de la plantilla: en el plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que se haya alcanzado ese tamaño.
2. Empresas obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad: dentro del plazo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, dentro de los 3 meses posteriores a su publicación.
3. Empresas obligadas por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias: el fijado en el acuerdo.

En todo caso, las empresas deben haber negociado, aprobado y presentado la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice en cada supuesto el plazo establecido para iniciar el procedimiento de negociación.

22. ¿Quién forma parte de la comisión negociadora por la representación social?

La representación legal de los trabajadores: el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal o las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En las empresas con varios centros de trabajo negocia el comité intercentros, si existe.

La intervención en la negociación corresponde a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social debe ser proporcional a su representatividad.

23. ¿Y si no existe representación legal de los trabajadores?

Se debe constituir una comisión sindical. Para ello la empresa convoca a los sindicatos más representativos y representativos del sector que tengan legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La representación sindical se conforma en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados, con un máximo de 6 miembros. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente

40

(sigue)

integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

24. ¿Y si hay centros de trabajo con representantes legales y centros sin ellos?

La parte social ha de integrarse por representantes de los centros de trabajo que los tienen y por la comisión sindical para los que no tienen representantes legales. En este caso, el máximo de integrantes es de 13 por cada parte.

25. ¿Los centros de trabajo que no tienen representación legal de trabajadores pueden delegar la representación a la representación legal del otro centro de trabajo?

No. Los centros que no tienen representación legal de trabajadores tienen que constituir la comisión sindical.

26. ¿Deben participar en la comisión de la parte social todos los delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa de cada centro de trabajo?

Lo importante es que se garantice la representatividad de la comisión de la parte social con respecto al conjunto de personas trabajadoras de la empresa y no de cada centro de trabajo, ya que la composición de la parte social en la comisión negociadora debe ser proporcional a su representatividad.

27. ¿Cómo se convoca a los sindicatos más representativos o representativos del sector?

La empresa debe enviar una comunicación a todos y cada uno de los sindicatos que reúnan estas condiciones. No se exige ningún requisito formal, pero debe obtenerse acuse de recibo de dicha comunicación por escrito o por cualquier otro medio fiable.

28. ¿Cómo consigo los datos de los sindicatos más representativos y representativos de cada sector?

Normalmente, los sindicatos más representativos son los que hayan negociado el convenio colectivo aplicable. No obstante puede solicitarse una certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales cuya expedición corresponde a:

- si el ámbito afectado supera el de una comunidad autónoma o se circunscribe a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla: la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Relaciones Laborales) del MTESS;
- si el ámbito afectado se limita a una sola comunidad Autónoma: las autoridades laborales autonómicas.

29. ¿Puede sustituirse la comisión sindical, por una comisión ad hoc o negociar directamente con las personas trabajadoras de la empresa?

No. En ningún caso puede sustituirse la obligación de negociar los planes de igualdad con la representación legal de los trabajadores por la constitución de una comisión ad hoc.

30. ¿Qué competencias tiene la comisión negociadora?

- a) Negociar y elaborar el diagnóstico y las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaborar el informe de los resultados del diagnóstico.

- c) Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulsar la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Otras funciones que pueda atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o que acuerde la propia comisión.

4. Elaboración del plan de igualdad

50

31. ¿Qué fases deben seguirse para elaborar el plan de igualdad?

1. Diagnóstico de situación
2. Elaboración.
3. Implantación y aplicación real.
4. Seguimiento.
5. Evaluación.
6. Revisión y modificación.

a. Diagnóstico de situación

55

32. ¿Qué es?

Es un estudio cualitativo y cuantitativo de los datos de la empresa, desagregados por sexo, sobre los ámbitos en que se pueden producir discriminaciones. Permite obtener la información precisa para diseñar y establecer medidas evaluables para corregir las posibles desigualdades existentes en la empresa, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. El diagnóstico se recoge en un informe que forma parte del plan de igualdad.

33. ¿Cómo se elabora?

De manera negociada con la representación legal de los trabajadores.

34. ¿Qué aspectos debe analizar?

- Debe referirse al menos a las siguientes materias:
- a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

35. ¿Hay alguna medida obligatoria?

Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y

para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se pueden establecer medidas negociadas con los representantes de los trabajadores, tales como: la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

b. Elaboración del plan

60

36. ¿Qué contenido mínimo debe tener el plan de igualdad?

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento y evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

37. ¿Y los planes de igualdad voluntarios?

El contenido mínimo de los planes de igualdad es de aplicación tanto a los planes de igualdad obligatorios como a los voluntarios.

38. ¿Qué vigencia tienen los planes de igualdad?

La determinada, en su caso, por las partes negociadoras, sin que pueda ser superior a 4 años.

c. Implantación y aplicación real

65

39. ¿A quién se aplica el plan de igualdad?

A todas las personas trabajadoras de la empresa.
Si existen varios centros de trabajo, pueden establecerse acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo.
En caso de grupo de empresas se puede elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo. Las empresas no incluidas en el plan de grupo deben tener su propio plan de igualdad.

40. ¿Se aplica a los trabajadores puestos a disposición por una ETT?

Las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria se aplican a las personas trabajadoras cedidas por ETT durante los períodos de prestación de servicios.

d. Revisión**70****41. ¿Cuándo se pueden revisar los planes de igualdad?**

- a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- b) De forma periódica conforme al calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- c) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la ITSS.
- d) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- e) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- f) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

e. Registro**75****42. ¿Qué planes se deben registrar?**

Se deben inscribir obligatoriamente en registro público todos los planes de igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza obligatoria o voluntaria y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Voluntariamente se pueden depositar otros instrumentos como las medidas adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como las medidas de igualdad y los protocolos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

43. ¿Quién debe registrar el plan?

La solicitud de registro la pueden formular los integrantes de la comisión negociadora y la persona que esta designe.

44. ¿Dónde se registra?

Ante la autoridad laboral competente a través de la plataforma REGCON: <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/index.htm>

45. ¿Cómo se tramita el registro?

Al plan de igualdad se le da la misma tramitación oficial que a un convenio colectivo: debe ser objeto de registro, depósito y publicación.

La solicitud de registro se debe realizar en el plazo de los 15 días siguientes a la firma, a través de medios telemáticos. Debe acompañarse la siguiente documentación:

- hoja estadística cumplimentada por la comisión negociadora;

– las actas de las sesiones celebradas, con las firmas de las partes.
Una vez presentada la solicitud de registro, la persona solicitante puede consultar y hacer seguimiento del expediente.

46. ¿Qué sucede si el plan de igualdad no cumple los requisitos legales y reglamentarios?

La autoridad laboral debe efectuar requerimientos para su subsanación, que debe realizarse en el plazo de 10 días hábiles.

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanan de oficio o a petición de persona interesada.

47. ¿Quién puede consultar el contenido del plan de igualdad?

La inscripción en el registro permite el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

48. ¿Cómo afecta el plan de igualdad a las relaciones con las administraciones públicas?

La Ley de Contratos del Sector Público (LCSP) prohíbe contratar con las administraciones públicas a las empresas de más de 250 trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad. El cumplimiento de esta obligación se debe acreditar mediante la presentación de la declaración responsable u otra forma alternativa que se establezca.

Además, las administraciones públicas pueden incluir entre los criterios cualitativos en la adjudicación de los contratos los criterios sociales, que pueden referirse a: los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (LCSP art.145).

En caso de que se produzca un empate entre dos o más proposiciones, y siempre con relación con el objeto del contrato, pueden utilizar como criterios de desempate las medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5. Infracciones

80

49. ¿Qué ocurre si no se elabora el plan de igualdad?

El incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad supone una infracción grave sancionable con multa de 626 a 6.250 €.

Si la obligación de elaborar el plan de igualdad viene impuesta por la autoridad laboral, el incumplimiento de la obligación de elaborar el plan de igualdad o no aplicarlo supone una infracción muy grave sancionable con multa de 6.251 a 187.575 €. Además, pueden imponerse sanciones accesorias como pérdida de ayudas, bonificaciones u otros beneficios.

6. Distintivo Igualdad en la empresa

90

50. ¿Qué es el distintivo igualdad en la empresa?

Se trata de una certificación voluntaria y de naturaleza pública que otorga anualmente el Ministerio de Igualdad previa convocatoria pública. Se reconoce a las empresas que sobresalen en la aplicación y desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, mediante la implantación de planes y medidas de igualdad, en