



## **REGULACIÓN PLANES DE IGUALDAD EN RELACIÓN CON EL REAL DECRETO-LEY 6/2019**

El Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tiene como objetivo mejorar el marco jurídico de la plena igualdad de mujeres y hombres en el trabajo, modificando la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).

Con la entrada en vigor de las modificaciones operadas en la LOIMH por este Real Decreto-ley: **Se rebaja, de más de 250 a 50 o más, el umbral de personas trabajadoras de las empresas que obligatoriamente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad** (nueva redacción del art. 45.2 LOIMH).

Frente a la regulación hasta ahora vigente, donde no se determinaban las materias a contemplar por los planes de igualdad, listando, a título ejemplificativo, aquellas que podían incluirse, ahora **se establece la obligatoriedad de un contenido mínimo, previo diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, **añadiéndose al listado precedente una referencia global a «condiciones de trabajo»** que incluye expresamente las **auditorías salariales**, así como el **ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación** y la **infrarrepresentación femenina** (nueva redacción del art. 46.2 LOIMH).

La elaboración del referido diagnóstico previo negociado se hará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, fijándose para la **dirección de la empresa la obligación de facilitar todos los datos e información** necesarios para su elaboración tanto respecto de las materias enumeradas como los datos del Registro regulado en el nuevamente redactado artículo 28 del ET.

Mediante la adición de dos números (4 y 5) en el artículo 46 de la LOIMH, **se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Autoridad Laboral en la Comunitat Valenciana**, y se establece la obligatoriedad de inscripción para las mismas.

Estos Planes de Igualdad tendrán que registrarse ante la Autoridad Laboral en la Comunitat Valenciana (Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral), o bien ante las direcciones territoriales de Castellón y Alicante, si las empresas se hallaren radicadas en dichas provincias. Ello se hará través del REGCON:



<https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/val/index.htm>

Para todas las medidas anteriores se establece (nueva disp. trans. 12ª LOIMH) un **periodo transitorio a contar desde el 7 de marzo de 2019** (fecha de publicación en el BOE del Real Decreto-ley) en función del número de personas trabajadoras de las empresas:

- **A partir del 8 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 trabajadores en plantilla;**
- **A partir del 8 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 personas en plantilla;**
- **A partir del 8 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas con 50 o más trabajadores en plantilla.**

**Se tipifica como infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad** se establecen, no solo en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable, sino también en la LOIHM (**modificación del art. 7.13 Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS)**).

Como **infracción muy grave** se contempla el hecho de **no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos**, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley (**art. 8.17 LISOS**)