



GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

El número 49



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



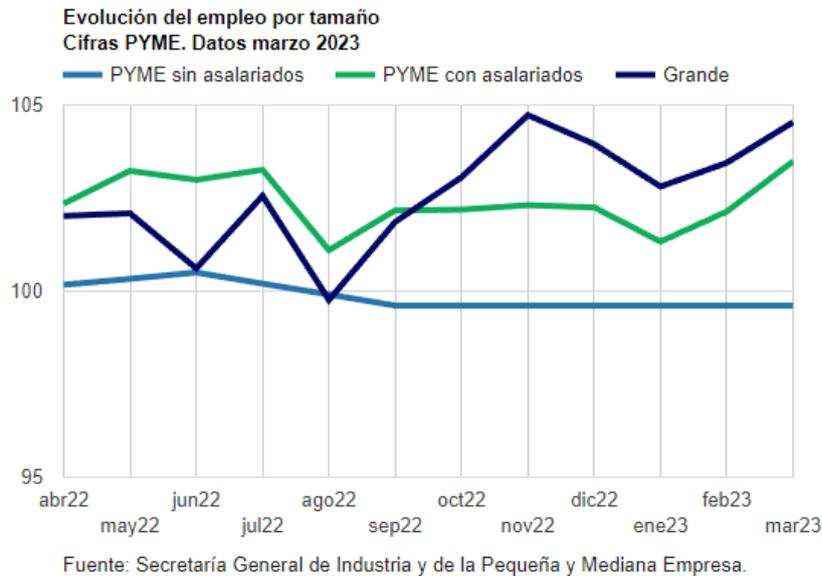
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



El número 49

De acuerdo con las cifras que maneja el Ministerio de Industria, comercio y turismo, en España, actualmente, el número total de empresas es de 2.929.200, de las cuales sólo un 0,18% del total son grandes empresas. El resto, son Pymes.

Estos datos, referidos a empresas con personal asalariado, se extraen de las estadísticas mensuales de "Empresas inscritas en la Seguridad Social", actualizadas a 31 de marzo de 2023.



Por lo tanto, las Pymes representan más del 95% del tejido empresarial.

Pero ¿qué es una Pyme?

Según el criterio que establece la UE, los distintos tipos de empresa se clasifican por su tamaño.

Para que una entidad se considere Pyme, debe tener menos de 250 personas en plantilla y alcanzar un volumen de negocio que no sobrepase los 50 millones de euros (o bien que su balance general anual no sobrepase los 43 millones de euros).

Teniendo en cuenta esos criterios, el término Pyme incluye tres subcategorías de tipos de empresa por tamaño:

- Microempresa (1-9 empleados/as)
- Pequeña empresa (10-49 empleados/as)
- Mediana empresa (50-249 empleados/as)

En junio de 2022, las cifras eran las siguientes:

Tamaño Empresa (plantilla)	nº
Microempresas (1-9)	1.132.153
Pequeñas (10-49)	164.093
Medianas (50-249)	26.644

Algunas obligaciones que deben tener en consideración las empresas que alcanzan las 50 personas en plantilla:

- Obligación de constituir Comité de empresa y Comité de Seguridad y Salud.
- Configurar un sistema interno de información “canal de denuncias”.
- Obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

Concretamente en materia de Igualdad, la diferencia de las obligaciones legales entre las empresas en relación con el cómputo de personas en plantilla es el siguiente:

1. Todas las organizaciones (independientemente del nº de personas trabajadoras)

a. Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (por lo tanto, no adoptar ninguna puede ser considerado discriminación).

b. Protocolo de desconexión digital

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales obliga a todas las empresas, con independencia de su tamaño y actividad, a contar con un procedimiento de desconexión digital.

c. Protocolo frente al acoso sexual laboral, por razón de sexo e identidad (con obligación de difundirlo a todo el personal, no sólo facilitando el documento, también con formación específica a todas las personas de la Organización).

Estos protocolos son un contenido imprescindible del plan de igualdad, pero las empresas que no dispongan de plan de igualdad deben tenerlo igualmente.

d. Protocolo de prevención y sensibilización en el ámbito laboral

El art. 12 de *la Ley Orgánica 10/22 de garantía integral de la libertad sexual* (BOE 7/9/2022, entrada en vigor el 7/10/22) establece que las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención de los delitos o cualquier conducta contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueda formular quien hayan sido víctima de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

e. Protocolo de discriminación derivado de la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación.

Esta normativa establece la necesidad de incorporar medidas contra la discriminación.

Es oportuno incorporar estas medidas dentro del protocolo de prevención frente al acoso.

f. Informe Anual de Registro Retributivo:

Todas las empresas deben llevarlo. En el mismo deben figurar: los valores medios de los salarios, complementos salariales y extrasalariales (y su naturaleza o motivo por el que se abonan), desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías, o puestos de trabajo iguales o de igual valor (incluyendo personal directivo y altos cargos).

2. Empresas con plantilla superior a 49 personas trabajadoras

- Las obligaciones reflejadas en el punto 1, que afecta a todas las organizaciones.
- Elaborar e implantar un Plan de Igualdad negociado entre Empresa y RLPT, lo que implica también realizar un diagnóstico de situación inicial en materia de Igualdad de la Empresa, una auditoría retributiva, y un seguimiento y evaluación de las medidas que se hayan reflejado en el Plan de Igualdad.
- Desde el 2/03/2023, fecha de entrada en vigor de la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*: Obligación de contar (en el plazo de 12 meses a partir de su entrada en vigor) con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de estos colectivos, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Dichas medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la RLPT. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Volvamos al título del artículo:

Relacionado con la Igualdad y el número **49** (nº natural que sigue al 48 y precede al 50), además de lo que ya hemos señalado, tenemos el artículo **49** de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*:

Artículo 49: *“Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario”.*

Estas subvenciones, actualmente, van expresamente dirigidas a empresas y entidades sin ánimo de lucro con una plantilla entre 10 y 49 personas trabajadoras.

¿Nos movemos entre “la magia” del 49 y “la maldición” del 50?

Pues, en materia de Igualdad, vamos a dar la respuesta con el contenido del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Concretamente, en su artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras en la Empresa.

1. *A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.
En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo.
En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.*
2. *El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.*
3. *Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.*

Es decir, el cómputo de personas (49 → 50) no es una cifra que resulte de incorporar una persona más a la plantilla, ya que, en el momento de efectuar el mencionado cómputo, deben tenerse en cuenta los contratos temporales del último semestre.

**¿Tienes dudas?
¿Necesitas asesoramiento en la materia?**

Contacta con nuestro Gabinete Técnico de Igualdad.

igualdade@ceq.es

981 555 888