



GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade ↗

O número 49



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

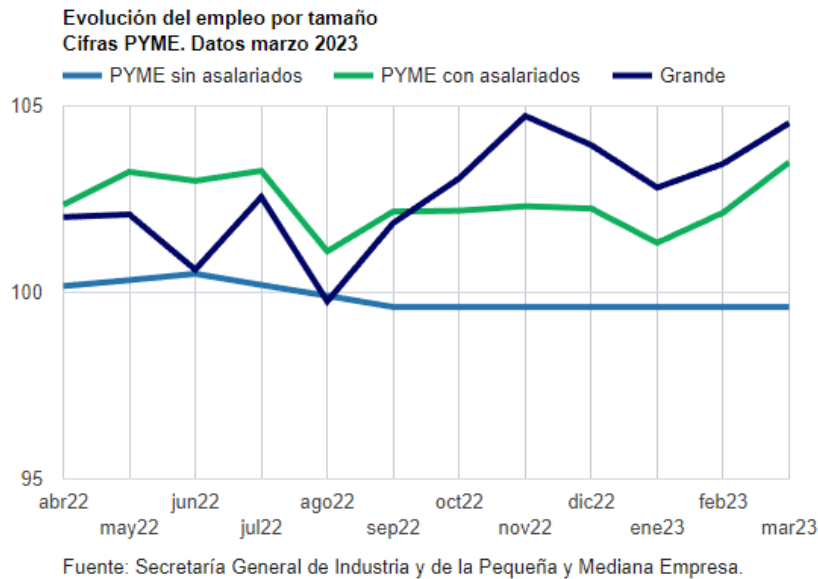


SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

O número 49

De acordo coas cifras que manexa o Ministerio de Industria, comercio e turismo, en España, actualmente, o número total de empresas é de 2.929.200, das cales só un 0,18% do total son grandes empresas. O resto, son Pemes.

Estes datos, referidos a empresas con persoal asalariado, extráense das estatísticas mensuais de "*Empresas rexistradas na Seguridade Social*", actualizadas ao 31 de marzo de 2023.



Por tanto, as Pemes representan máis do 95% do tecido empresarial.

Pero, que é unha Peme?

Segundo o criterio que establece a UE, os distintos tipos de empresa clasifícanse polo seu tamaño.

Para que unha entidade considérese Peme, debe ter menos de 250 persoas en persoal e alcanzar un volume de negocio que non exceda os 50 millóns de euros (ou ben que o seu balance xeral anual non exceda os 43 millóns de euros).

Tendo en conta eses criterios, o termo Peme inclúe tres subcategorías de tipos de empresa por tamaño:

- Microempresa (1-9 empregados/as)
- Pequena empresa (10-49 empregados/as)
- Mediana empresa (50-249 empregados/as)

En xuño de 2022, as cifras eran as seguintes:

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

Algunhas obrigas que deben ter en consideración as empresas que alcanzan as 50 persoas no seu cadro de persoal:

- Obrigación de constituír Comité de empresa e Comité de Seguridade e Saúde.
- Configurar un sistema interno de información “canle de denuncias”.
- Obrigación de elaborar e aplicar un Plan de Igualdade.

Concretamente en materia de Igualdade, a diferenza das obrigacións legais entre as empresas en relación co cómputo de persoas no seu cadro de persoal e o seguinte:

1. **Todas as organizacións** (independentemente do nº de persoas traballadoras)
 - a. **Adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral** entre mulleres e homes (por tanto, non adoptar ningunha pode ser considerado discriminación).
 - b. **Protocolo de desconexión dixital**
A Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais obriga a todas as empresas, con independencia do seu tamaño e actividade, a contar cun procedemento de desconexión dixital.
 - c. **Protocolo fronte ao acoso sexual laboral, por razón de sexo e identidade** (con obrigación de difundilo a todo o persoal, non só facilitando o documento, tamén con formación específica a todas as persoas da Organización).
 Estes protocolos son un contido imprescindible do plan de igualdade, pero as empresas que non dispoñan de plan de igualdade deben telo igualmente.
 - d. **Protocolo de prevención e sensibilización no ámbito laboral**
 O art. 12 da *Lei Orgánica 10/22 de garantía integral da liberdade sexual* (BOE 7/9/2022, entrada en vigor o 7/10/22) establece que as empresas deberán arbitrar procedementos específicos para a prevención dos delitos ou calquera conduta contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, así como para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poida formular quen fose vítima destas condutas, incluíndo especificamente as sufridas no ámbito dixital.
 - e. **Protocolo de discriminación derivado da Lei 15/2022, de igualdade de trato e non discriminación.** Esta normativa establece a necesidade de incorporar medidas contra a discriminación.
É oportuno incorporar estas medidas dentro do protocolo de prevención fronte ao acoso.

f. Informe Anual de Rexistro Retributivo:

Todas as empresas deben levalo. No mesmo deben figurar: os valores medios dos salarios, complementos salariais e extrasalariales (e a súa natureza ou motivo polo que se abonan), desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías, ou postos de traballo iguais ou de igual valor (incluíndo persoal directivo e altos cargos).

2. Empresas cun cadro de persoal superior a 49 persoas traballadoras

- As obrigas reflectidas no punto 1, que afecta a todas as organizacións.
- Elaborar e implantar un Plan de Igualdade negociado entre Empresa e RLPT, o que implica tamén realizar un diagnóstico de situación inicial en materia de Igualdade da Empresa, unha auditoría retributiva, e un seguimento e avaliación das medidas que se reflectiron no Plan de Igualdade.
- Dende o 2/03/2023, data de entrada en vigor da *Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a Igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI*: Obriga de contar (no prazo de 12 meses a partir da súa entrada en vigor) cun conxunto planificado de medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva destes colectivos, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI.

As devanditas medidas serán pactadas a través da negociación colectiva e acordadas coa RLPT. O contido e alcance desas medidas desenvolveranse regulamentariamente.

Volvamos ao título do artigo:

Relacionado coa Igualdade e o número 49 (nº natural que segue ao 48 e precede ao 50), ademais do que xa sinalamos, temos o artigo 49 da *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*:

Artigo 49: *“Apoio para a implantación voluntaria de plans de igualdade. Para impulsar a adopción voluntaria de plans de igualdade, o Goberno establecerá medidas de fomento, especialmente dirixidas ás pequenas e as medianas empresas, que incluirán o apoio técnico necesario”.*

Estas subvencións ,actualmente, van expresamente dirixidas a empresas e entidades sen ánimo de lucro cun persoal entre 10 e 49 persoas traballadoras.

Movémonos entre “a maxia”do 49 e “a maldición” do 50?

Pois, en materia de Igualdade, imos dar a resposta co contido do *Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os Plan de Igualdade e o seu rexistro*.

En concreto, no seu artigo 3. *Cuantificación do número de traballadores na Empresa*.

1. *Para os efectos do disposto no artigo 45.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para calcular o número de persoas que dan lugar á obriga de elaborar un plan de igualdade, o cadro de persoal total da empresa, con independencia do o número de centros de traballo da empresa e con independencia da forma de contrato de traballo, incluídas as persoas con contrato indefinido discontinuo, con contrato de duración determinada e as persoas con contrato de provisión.
En todo caso, cada persoa con contrato a tempo parcial computarase, independentemente do número de horas de traballo, como unha persoa máis.
A este número de persoas, calquera que sexa a súa modalidade, hai que sumar os contratos de duración determinada que, tendo vixentes na empresa durante os seis meses anteriores, estivesen extinguidos no momento do cómputo. Neste caso, cada cen días traballados ou fracción computarase como unha persoa traballadora máis.*
2. *O cómputo derivado dos cálculos previstos no apartado anterior deberá realizarse co fin de comprobar que se alcanza o limiar de empregados que obriga o plan de igualdade, polo menos o último día dos meses de xuño e decembro de todos os anos.*
3. *Acadado o limiar que fai obrigatorio o plan de igualdade, calquera que sexa o momento en que este se produza, nacerá a obriga de negociar, elaborar e aplicar o plan de igualdade. Esta obriga manterase aínda cando o número de persoas traballadoras descenda por debaixo dos cincuenta, unha vez constituída a comisión negociadora e ata a finalización da vixencia do plan pactado nela ou, se é o caso, durante catro anos.*

É dicir, o reconto de persoas (49→50) non é unha cifra que resulte de incorporar unha persoa máis ao cadro de persoal, xa que, no momento de realizar o citado reconto, hai que ter en conta os contratos emporais do último semestre.

**Tes dúbidas?
Precisas asesoramento na materia?**

Contacta con noso Gabinete Técnico de Igualdade.

igualdade@ceg.es
981 555 888