CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE TÉCNICO DE Igualdade

50: O Número Clave que Marca a Diferencia na Igualdade Empresarial

Co financiamiento de:

XUNTA DE GALICIA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

¿A TÚA EMPRESA ACADOU AS 50 PERSOAS TRABALLADORAS? DESCUBRE COMO ESTE LIMIAR TRANSFORMA AS TÚAS OBRIGAS LEGAIS E O TEU COMPROMISO COA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES?

O cumprimento do limiar de 50 persoas traballadoras en cadro de persoal constitúe un fito fundamental para calquera empresa, xa que determina a obrigatoriedade legal de negociar, elaborar e implementar un Plan de Igualdade. Esta esixencia, establecida no Real Decreto-lei 6/2019 e desenvolvida polo Real Decreto 901/2020, responde ao compromiso social e normativo de erradicar calquera forma de discriminación por razón de sexo e de garantir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral. Superar este limiar non só implica unha obriga xurídica cuxo incumprimento pode supoñer sancións, senón que tamén representa unha oportunidade estratéxica para promover contornos laborais máis xustos, inclusivos e competitivos, aliñados cos valores actuais de responsabilidade social empresarial.

A continuación veremos cales son os criterios e procedementos actualizados para o cómputo do cadro de persoal a efectos de determinar a obriga de negociar e implantar un plan de igualdade, conforme ao Real Decreto 901/2020, en vigor desde o 14 de xaneiro de 2021.

1. ¿Cando é obrigatorio o plan de igualdade?

- A obriga de negociar, elaborar e aplicar un plan de igualdade nace cando a empresa acada o limiar mínimo de 50 persoas traballadoras, segundo o artigo 45.2 da Lei Orgánica 3/2007.
- O cómputo debe realizarse, polo menos, ***O ÚLTIMO DÍA DE XUÑO E DECEMBRO DE CADA ANO.*** Se se supera o limiar nesas datas, a obriga de negociar o plan de igualdade é inmediata e debe iniciarse nos tres meses seguintes, dispoñendo dun ano para rematar a negociación.

2. ¿Como se calcula o cadro de persoal?

- Considérase o cadro de *persoal total da empresa, sumando todos os centros de traballo e calquera modalidade de contratación laboral*.
- Cada persoa con contrato a tempo parcial conta como unha persoa, independentemente das horas traballadas.
- Inclúense as persoas puestas a disposición por Empresas de Traballo Temporal (ETT), computando tanto no cadro de persoal da empresa usuaria como na ETT.
- Súmanse os contratos de duración determinada que estivesen vixentes nos seis meses anteriores ao cómputo, calculando unha persoa adicional por cada 100 días traballados ou fracción. Os días computables (traballados) inclúen xornadas efectivas, descansos, festivos, vacacións e permisos.

3. Exclusións no cómputo

- Non se inclúen: socios/as traballadores/as de cooperativas, persoas autónomas e persoas autónomas economicamente dependentes, persoal de subcontratas e bolseiros/as.
- Nas sociedades laborais, só computan como persoal aquelas persoas socias traballadoras que non teñan control efectivo da sociedade.

4. Exemplo práctico

Supoñamos unha empresa con:

- 20 persoas con contrato indefinido (10 a xornada completa e 10 a tempo parcial)
- 10 persoas con contrato de duración determinada en vigor
- 10 persoas postas á disposición por unha ETT
- 24 contratos temporais nos seis meses previos (entre o 1 de xaneiro e o 30 de xuño ou desde o 1 de xullo ata o 31 de decembro, segundo se realice o cómputo o 30 de xuño ou o 31 de decembro), sumando un total de 2.920 días de traballo

Cálculo:

- 20 (indefinidos) + 10 (temporais) + 10 (ETT) + 30 (2.920 días/100 días de prestación de servizos ou fracción, redondeando cara arriba) = 70 persoas
- Esta empresa estaría obrigada a negociar un plan de igualdade desde o momento do cómputo, é dicir, ben desde o 30 de xuño ou ben desde o 31 de decembro.

5. Consideracións finais

- A unidade de cómputo é a empresa, non o centro de traballo.
- Unha vez acadado o limiar, a obriga de negociar o plan de igualdade mantense durante o período de vixencia do plan, aínda que posteriormente o cadro de persoal baixe de 50 persoas.

Dende o Gabinete Técnico de Igualdade da Confederación Empresarial de Galicia #CEG resolvemos calquera dúbida e prestamos asesoramento personalizado para fomentar a igualdade laboral. Non dubides en poñerte en contacto connosco.

igualdade@ceg.es

☎ 981 555 888