



## ¿Por qué deberías tener registrado tu Plan de Igualdad en la empresa?

El Plan de Igualdad nace como una medida destinada a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, eliminar discriminaciones y fomentar la equidad en el entorno laboral.

Cabe recordar que, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, la implantación del Plan de Igualdad resulta obligatoria para todas aquellas empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras. No obstante, las empresas no sujetas a esta obligación que deseen registrar su Plan de Igualdad de manera voluntaria, también pueden verse beneficiadas en muchos aspectos, pues las posiciona en una posición ventajosa respecto a eventuales procesos de licitaciones y/o subvenciones.

Así pues, desde el pasado mes de marzo de 2022, la implantación de un Plan de Igualdad en las empresas con más de 50 personas trabajadoras ya no es solo una obligación, sino que también alcanza el mismo tratamiento que un convenio colectivo a efectos de su tramitación, por lo que se debe proceder a su registro, depósito y publicación en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON). Esta obligación persiste ya sea un Plan de Igualdad obligatorio o voluntario, y haya sido o no adoptado por acuerdo entre las partes.

En este sentido, el Real Decreto-ley 6/2019 especifica que la obligación de tener un Plan de Igualdad se entenderá cumplida con la inscripción del Plan de Igualdad en el registro público, por lo que no bastaría con la mera aprobación del mismo por la Comisión Negociadora del Plan.

Recientemente, se ha estimado, incluso, que el Plan de Igualdad deberá inscribirse en el registro, aunque se haya realizado sin la intervención de los sindicatos más representativos, tal como establece la normativa, siempre que la causa de la no conformación de la comisión negociadora se produzca por causas ajenas a la voluntad de la empresa que ha tratado

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

reiteradamente de constituirlo. En tal caso, se entiende que el registro es definitivo y no provisional, incluso para los planes adoptados sin acuerdo entre las partes.

Además, tener registrado un Plan de Igualdad en la Empresa no solo es necesario para cumplir con la legislación laboral vigente, sino que también tiene implicaciones directas en la contratación con el sector público y en la posibilidad de acceder a subvenciones y ayudas públicas.

En este sentido, se ha establecido expresamente la prohibición de contratar con las Administraciones Públicas a todas aquellas entidades de 50 o más personas trabajadoras que no cumplan con la obligación de tener un Plan de Igualdad debidamente registrado. Esta obligación, que entró en vigor el 1 de enero de 2023, es de aplicación para todas las licitaciones realizadas a partir de esa fecha.

Por consiguiente, todas aquellas organizaciones que tengan 50 o más personas trabajadoras y que no hayan empezado a realizar el Plan de Igualdad, que no lo hayan registrado, o que su confección sea incorrecta por no haber realizado una buena composición de la comisión negociadora (Comité de Igualdad), no podrán conseguir un contrato público.

También se destaca que las empresas que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad pueden ser sancionadas, especialmente si el Plan es insuficiente o carece de seguimiento.

En definitiva, las consecuencias para las empresas de no tener debidamente registrado su Plan de Igualdad son cada vez más gravosas. Su correcta inscripción no solo evita significativas sanciones administrativas, sino que también permite a las organizaciones optar a licitaciones, concursos públicos, o bonificaciones en la contratación.



---

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>

---



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.