



Decret 531/2023 del 22-11-2023 d'aprovació del Reglament del Registre Públic dels Plans d'Igualtat

Desembre 2023

L'article 57 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes (en endavant "Llei 6/2022") estableix que en les **empreses de 50 o més persones treballadores** les **mesures necessàries per eliminar les discriminacions** directes i indirectes entre dones i homes, **s'han d'articular a través d'un pla d'igualtat**. Aquest pla ha de **negociar-se amb la representació del personal** i, en **cas de no disposar-ne**, amb una **comissió de 3 membres**, integrada per persones treballadores de la mateixa empresa i elegida democràticament.

En aquest sentit, el Govern ha aprovat en data 29 de novembre de 2023, el Decret 531/2023 que regula el Registre Públic dels Plans d'Igualtat, el qual regula diversos aspectes del procediment d'implementació dels plans d'Igualtat.

Des de Crowe Andorra volem apropar a tots els nostres clients i persones interessades a les principals novetats normatives que incorpora aquest Decret en relació al Registre Públic dels Plans d'Igualtat.

 **Àmbit d'aplicació**

El Reglament del Registre Públic dels Plans d'Igualtat aplica a:

- Totes les empreses legalment establertes al Principat d'Andorra, independentment del nombre de treballadors en plantilla;
- Empreses de 50 o més treballadors obligades a implementar un Pla d'Igualtat d'acord amb l'establert a l'article 57 de la Llei 6/2022;
- Les empreses han d'elaborar i implementar un Pla d'Igualtat quan així ho estableix un acord o conveni col·lectiu que els sigui aplicable

El **Decret 531/2023** del 22-11-2023 d'aprovació del Registre Públic dels Plans d'Igualtat, **només aplica al sector privat.**



L'elaboració i implementació de Plans d'Igualtat és **voluntària** per les **empreses de menys de 50 persones treballadores**

 **Plans d'Igualtat per grups d'empreses**

Les **empreses que conformen un grup d'empreses obligades a implementar un Pla d'Igualtat** poden implementar **un únic Pla d'Igualtat**:

- Per a **totes les empreses**;
- Per a **determinades empreses del grup**. No obstant, la resta d'empreses del grup no incloses en el Pla d'Igualtat a nivell de grup, han de **disposar-ne d'un**.



Si les empreses que conformen un **grup d'empreses individualment no arriben al llindar de 50 o més persones treballadores**, però a **nivell de grup sí**, igualment tenen la obligació d'elaborar i implementar un Pla d'Igualtat a nivell de grup.

 **Determinació del nombre de persones treballadores**

- Cal tenir en compte la **plantilla total de l'empresa**, inclosos **tots els centres de treball i, independentment de la forma de contractació laboral**

Com es calcula el còmput de 50 persones treballadores?

- L'empresa determina el còmput que ha d'incloure cumulativament:
 - Persones amb **contracte de treball en vigor en el moment del còmput**, independentment de la forma de contractació i;
 - Persones **contractades per una durada determinada**, sigui quina sigui la modalitat, amb contractes vigents amb l'empresa durant els 6 mesos anteriors i que s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput. En aquest cas, per cada 100 dies de treball o fracció, es computa com una persona treballadora més.
- El còmput de 50 persones treballadores es realitza a **finals del mes de juny o desembre**, tal i com indica la Guia publicada pel Govern d'Andorra, per tal de comprovar si s'arriba al llindar de 50 treballadors.



Un cop assolit el llindar que fa obligatori presentar el pla d'igualtat, neix l'obligació d'aplicar el Pla d'Igualtat. **Aquesta obligació es manté encara que el nombre de persones treballadores se situï per sota de 50**, una vegada constituïda la comissió negociadora i fins que conclouï el període de vigència del pla acordat en aquest últim, o, si escau, durant 4 anys.

 **Termini pel registre dels Plans d'Igualtat per empreses****1 de maig de 2024****1 d'octubre de 2024**

Termini que disposen les empreses per presentar la sol·licitud de registre dels Plans d'Igualtat, per aquells Plans d'Igualtat corresponents a l'any 2023

 Règim sancionador

Infracció	Descripció	Sanció (multa)
Lleu	Infraccions relatives a l'establert per l'article 57 de la Llei 6/2022, és a dir, la <u>obligació de les empreses de 50 o més persones treballadores d'elaborar, negociar, implementar i registrar un Pla d'Igualtat, quan no generin un efecte discriminatori</u>	Fins a 500.-€ Segons Decret 531/2023 de Registre Públic de Plans d'Igualtat
Greu	Quan les infraccions de l'article 57 Llei 6/2022 generin un efecte discriminatori: <ul style="list-style-type: none"> No complir les obligacions en matèria de plans i mesures d'igualtat que estableix la Llei 6/2022 o el conveni col·lectiu que resulti aplicable [...] previstes als articles 57 [...] de la Llei esmentada 	Fins a 3.000€ Segons Codi de Relacions Laborals
Molt greu	Quan les infraccions de l'article 57 Llei 6/2022 generin un efecte discriminatori: <ul style="list-style-type: none"> No elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-ho incomplint manifestament els termes previstos a l'article 58 de la Llei 6/2022 	Fins a 24.000€ Segons Codi de Relacions Laborals

* * *

Esperem que el contingut del present document hagi resultat del seu interès.

Per a qualsevol qüestió addicional que pugui precisar, restem a la seva disposició.

Atentament,

Crowe Andorra

Departament de Corporate
Àrea d'Igualtat

Aquesta publicació s'ha elaborat en termes generals i ningú de Crowe Andorra, les firmes membre o entitats relacionades, mitjançant aquesta publicació, està prestant serveis d'assessorament professional als seus destinataris. Abans de prendre qualsevol decisió o dur a terme qualsevol acció que pugui afectar a les seves finances, negocis o estructura empresarial, es recomana que es consulti a un professional qualificat en la matèria. Ni Crowe Andorra ni altres firmes membres de la xarxa Crowe Global seran responsables de qualsevol pèrdua que es pogués ocasionar arran de les decisions preses en funció del contingut genèric d'aquesta publicació.