



## A L'EMPRESA, TOTS IGUALS.

El passat dia 3 de novembre de 2009 es va publicar en el Butlletí Oficial de l'Estat, el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel què es regula la concessió i utilització del distintiu "Igualtat a l'Empresa".



L'objectiu de la norma és desenvolupar reglamentàriament la denominació del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, el procediment i les condicions per a la seva concessió, així com les facultats que es derivaran de la seva obtenció, les condicions de difusió institucional de les empreses que l'obtinguin i les polítiques d'igualtat aplicades per aquestes. A banda, dels procediments de control sobre el manteniment de les condicions i polítiques que justifiquin la seva concessió i de retirada en el supòsit d'incompliment per part de les empreses.

Les normes que ostenten el marc jurídic normatiu d'aquesta distinció són l'article 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola i l'article 50 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

La denominació del distintiu empresarial en matèria d'igualtat es representarà amb un logotip que es determinarà pel Ministeri d'Igualtat en virtut d'Ordre, i aquest estarà sotmès als següents requisits:

- a) Inscripció a la Seguretat Social i al registre públic que correspongui, si s'escau.
- b) Estar al corrent de les obligacions tributàries i de Seguretat Social.
- c) No haver estat objecte de sanció en els darrers tres anys a la sol·licitud, per infracció greu o molt greu, en matèria d'igualtat d'oportunitats i no discriminació. O per infracció molt greu en matèria social (LISOS).
- d) Haver iniciat la implantació d'un Pla d'Igualtat, si fos per imperatiu legal o convencional, o haver iniciat la implantació d'un Pla d'Igualtat o de Polítiques d'Igualtat.
- e) Comptar amb un compromís explícit en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Al Capítol II s'estableix el procediment per a la concessió del distintiu, el qual recull la convocatòria i les sol·licituds, la documentació que cal presentar, la comissió avaluadora,

Al Capítol III es recullen les facultats, obligacions i procediment de control, el qual correspon a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació i que haurà de realitzar un informe anual per a cada empresa que compti amb el distintiu per una adequada valoració de la seva efectiva implantació i resultats.

Al Capítol IV es recullen els aspectes de la vigència, suspensió i finalització de la concessió del distintiu "Igualtat a l'empresa", el qual tindrà una vigència inicial de tres anys, prorrogables.

Finalment, als Capítols V i VI es recull la previsió del Registre de les empreses que comptin amb aquest distintiu per al seguiment de les concessions, renovacions, renúncies voluntàries, suspensions i revocacions i, de la col·laboració amb les Administracions Públiques.

L'entrada en vigor es produeix avui, dia 4 de novembre de 2009.

**R**ecordem que el passat mes de setembre vàrem publicar una nota de novetat normativa respecte de l'aplicació de la informàtica a les prestacions d'incapacitat temporal per aconseguir una gestió més àgil arrel de la publicació del Reial Decret 1430/2009, d'11 de setembre, pel qual es desenvolupa reglamentàriament la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social.

Únicament voldríem afegir que des de l'1 d'octubre de 2009 el pagament delegat de les prestacions d'incapacitat temporal finalitzarà l'últim dia del mes en què l'entitat gestora hagi dictat la resolució on es declari la pròrroga de la situació o s'iniciï un expedient d'incapacitat permanent. És a dir, a partir del 12è mes, i existint la resolució de l'INSS:

- sobre pròrroga o,
- sobre inici d'incapacitat permanent

a partir del dia del mes següent al de la resolució, la Mútua passarà a fer-se càrrec del pagament de la prestació en la modalitat de Pagament Directe.

Afegim aquesta informació pràctica que creiem que pot ser del vostre interès.

**Nota informativa:** l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.