

Bilbao, 20 de octubre de 2020

REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EN REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO

NORMATIVA: Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14/10/2020).

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

ENTRADA EN VIGOR: A los tres meses de su publicación en el BOE, es decir, el 14 de enero de 2021.

ÁMBITO DE APLICACIÓN (art. 2 del RD 901/2020, de 13 de octubre, art. 46.1 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y art. 1 del RDL 6/2019, de 1 de marzo):

- **Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades** en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, **previa negociación medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral**, así como promover condiciones de trabajo que **eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención** y para dar **cauce a las denuncias** o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- **Las empresas de 50 o más personas trabajadoras**, aquéllas para las que así lo disponga **su convenio colectivo**, así como cuando exista una resolución en este sentido de la autoridad laboral en un **procedimiento sancionador**, **están obligadas a elaborar un plan de igualdad**. A este respecto, es de aplicación la Disposición transitoria décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en la que se prevé una **aplicación paulatina de la obligación de las empresas de aprobar un plan de igualdad**.
- **Los grupos de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo**, negociado conforme al art. 87 del ET. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad. El plan

de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

CUANTIFICACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA (art. 3 y 4 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y art. 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo):

- Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad **se computara la plantilla total de la empresa**. Cada persona con **contrato a tiempo parcial computa, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más**. A este número se suman los contratos de duración determinada que habiendo estado vigentes durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, de manera que, **cada cien días trabajados o fracción, se computará como una persona trabajadora más**.
- Este cálculo se efectuará **dos veces al año**, el último día de **junio y de diciembre**.
- **Una vez alcanzado el umbral** de personas trabajadoras que hace obligatorio el plan de igualdad, **nace la obligación** de negociar y aplicar el plan, **aún cuando posteriormente el número de personas se sitúe por debajo de cincuenta**, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan de igualdad, o en su caso, durante cuatro años.
- Una vez que se alcanza el número de personas trabajadoras que lo hacen obligatorio, hay un **plazo de tres meses para constituir la comisión negociadora**.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD (art. 4 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres):

- Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, **deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras**.
- La **comisión negociadora** estará integrada, de manera paritaria, por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. Por parte de las personas trabajadoras participarán **el comité de empresa, las delegadas y**

los delegados de personal o las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

- La intervención en la negociación corresponderá a las **secciones sindicales** cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de miembros en el comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.
- En aquellos aspectos no contemplados en el Real Decreto será de aplicación el artículo 89 del ET.
- En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si tiene competencias para la negociación.
- La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del ET.
- En las empresas que **no exista representación legal de los trabajadores** la parte social estará formada en la comisión negociadora por una **representación de los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa** y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones **que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días**. La comisión negociadora tendrá un máximo de **seis miembros por cada parte**.

Si existen **centros de trabajo con representación legal de trabajadores y centros sin ella**, la comisión negociadora se constituirá por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro, por la comisión sindical. En este caso, la comisión negociadora tendrá un máximo de **13 miembros por cada una de las partes**.

- Se levantará **acta de cada reunión** de la negociación.
- La **aprobación** del plan de igualdad requerirá la **conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras** que componen la comisión.
- En caso de **desacuerdo**, la comisión negociadora podrá acudir a los **procedimientos de solución autónoma de conflictos**, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo, si así está previsto en el mismo.
- Los miembros de la comisión negociadora tendrán **derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria, estando la empresa obligada a facilitarla y deberán guardar el deber de sigilo, de manera que ningún documento entregado por la empresa a la**

comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos.

- Se fija **en un año el plazo para negociar, aprobar y presentar la solicitud de registro del plan de igualdad**, desde que se constituya la comisión negociadora.

CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD (art. 7, 8 y 10 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres):

- El **diagnóstico de situación** va dirigido a identificar y cuantificar las desigualdades, diferencias, dificultades, etc., que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Un resumen de este análisis **deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.**

El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- El diagnóstico **deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo y a todos los niveles jerárquicos de la empresa** y para su elaboración deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo del Real Decreto.

- Si del diagnóstico se desprende la **infrarrepresentación** de personas de un sexo en determinados puestos o niveles, **los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla**.
- La estructura y contenido mínimo de los planes de igualdad:
 - a) Determinación de las partes que los conciertan.
 - b) Ámbito personal, territorial y temporal.
 - c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo.
 - d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
 - e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
 - f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
 - g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
 - h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
 - i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
 - j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
 - k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.
- Los planes de igualdad incluirán a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la empresa.

Las medidas que se contengan en **el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios**.

VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN (art. 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- Se fija la **vigencia máxima** del plan de igualdad en **4 años**.
- El plan de igualdad **puede ser revisado en cualquier momento y cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:**
 - a) Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación del plan.
 - b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 - d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

VI. REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD Y DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (art. 11 y 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- Los planes de igualdad **serán objeto de inscripción obligatoria en registro público**, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. A estos efectos se considera Registro de planes de igualdad de las empresas el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.
- La citada inscripción en el registro **permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad**.
- En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, éstos tendrán que ir **acompañados de la hoja estadística**.

- Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

ENTRADA EN VIGOR Y REGLAS TRANSITORIAS (Disposición transitoria única y Disposición final tercera del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- **Los planes de igualdad vigentes** al momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un **plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.**
- Este **Real Decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE.**