

Circular LABORAL Nº 22/2020

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

[PDF de la disposición](#)



Se ha publicado el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. La obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad, había sido ya establecida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y el RD aprobado, lo que hace es desarrollar reglamentariamente el contenido y diferentes aspectos de los planes de igualdad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.-Todas las empresas con independencia del número de trabajadores en plantilla deberán adoptar, previa negociación medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

2.- En las empresas de más de cincuenta trabajadores es obligatorio elaborar y cumplir un plan de igualdad.

A efectos de comprobar el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, se debe realizar el cálculo al menos en dos fechas, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año, y en ese cálculo se incluye la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral (fijos discontinuos, parciales, duración determinada, etc.)

A este número de personas los contratos de duración determinada (cualquier modalidad), que habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, en este caso cada cien días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

PROCEDIMIENTO

1.-Plazo: sin perjuicio de las mejoras establecidas en Convenios colectivos, las empresas deben constituir la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento de cumplirse el número de trabajadores que hace obligatorio el plan de igualdad

En todo caso las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada solicitud de registro del plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente al que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

2.-Comisión negociadora: como regla general participarán por parte de los trabajadores, el comité de empresa o delegados de personal y secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En las empresas donde no exista la representación legal anterior, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por 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. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre hombres y mujeres en la comisión negociadora, se aprobará y firmará un acta después de cada reunión, la empresa esta obligada a facilitar la información que resulte necesaria para los fines previstos, las personas que intervengan en la negociación tienen los mismos derechos y obligaciones que las que intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos, incluido el deber de sigilo con respecto a la información recibida de la empresa.

3.-Competencias de la comisión negociadora:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- El diagnóstico deber referirse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, y a todos los niveles jerárquicos, y referido 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.

-Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de un sexo determinando en puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirlo.

2.-Estructura mínima del plan 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 en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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

VIGENCIA Y SEGUIMIENTO

1.- El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años

2.- Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- 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.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- 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.

- 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.

REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

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, regulándose el procedimiento para llevarlo a cabo.

- Entrada en vigor: a partir del 14 de enero de 2021.

- Régimen transitorio: 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.