

Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre de 2020: Planes de igualdad y su registro

El **Boletín Oficial del Estado Nº 272** del **miércoles 14 de octubre de 2020** publica el **Real Decreto 901/2020**, 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.

Por medio de este Real Decreto, que **entrará en vigor a los 3 meses de la fecha de su publicación** en el BOE (esto es, **a partir del 14 de enero de 2021**) se materializa el **desarrollo reglamentario** de determinadas materias que ya regulaba la **Ley 3/2012 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres**, en especial de los **planes de igualdad en las empresas**.

Conviene recordar que **la obligación de negociar y elaborar el plan de igualdad**, en función del número de trabajadores con que cuente la empresa, ya estaba establecida, con los **siguientes umbrales y plazos**:

- Empresas con **más de 150 trabajadores**: desde el **pasado 7 de marzo de 2020** (para estas empresas, la regulación de este Real Decreto les afectará desde el mismo momento en que entre en vigor, el 14 de enero de 2021).
- Empresas **de 101 y hasta 150 trabajadores**: **plazo hasta el 7 de marzo de 2021**.
- Empresas **de 50 y hasta 100 trabajadores**: **plazo hasta el 7 de marzo de 2022**.

Les resumimos los **principales contenidos** de esta nueva disposición legal:

Ámbito de aplicación: ¿qué empresas están obligadas a elaborar planes de igualdad?

Están **obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad**, con los contenidos que establece este Real Decreto, las siguientes empresas:

- Empresas de **50 o más personas trabajadoras**.
- Empresas cuyo **Convenio Colectivo establezca tal obligación**, con independencia del número de trabajadores con que cuenten. con independencia del número de personas trabajadoras, cuyo convenio colectivo de aplicación así lo prevea.
- Empresas a las que la autoridad laboral les pudiera imponer la **obligación de elaborar un plan de igualdad**, en el marco de un procedimiento sancionador, al margen también del número de trabajadores que tenga.

Para el resto de las empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria. A su vez, las empresas que formen parte de un **grupo empresarial** podrán elaborar e implantar un **plan de igualdad único** (para todas o parte de las empresas del grupo), que será negociado conforme a las reglas contenidas en el **artículo 87** del Estatuto de los Trabajadores por los sujetos legitimados para ello.

¿Cómo se cuantifica el número de personas trabajadoras que determina la obligación de elaborar plan de igualdad?

Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la **plantilla total de la empresa**, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral. El cómputo deberá efectuarse, al menos, el **último día de los meses de junio y diciembre** de cada año.

¿Cómo ha de ser el procedimiento de negociación de los planes de igualdad?

El **procedimiento de negociación**, y la realización de los diagnósticos previos a la elaboración del plan de igualdad, deberá **iniciarse dentro del plazo máximo de 3 meses siguientes** al momento en que se alcance el **umbral del número mínimo de personas trabajadoras** que lo hacen obligatorio.

Las empresas deberán tener **negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad** en el **plazo máximo de 1 año** a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

En aquellas empresas en las que **no exista representación legal** de los trabajadores, la misma estará integrada por los **sindicatos más representativos y por los representativos del sector** al que aquellas pertenezcan, que cuenten con **legitimación** para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación en dicho sector.

Contenido de los planes de igualdad.

Diagnóstico de la situación: el diagnóstico de situación, previo a la elaboración del plan de igualdad, se deberá referir, al menos, a las siguientes cuestiones:

- a) Procesos de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.

- 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 de la empresa.

Contenido mínimo de los planes de igualdad: los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de **las partes** que los conciertan.
- b) **Ámbito personal, territorial y temporal.**
- c) Informe del **diagnóstico de situación** de la empresa.
- d) Resultados de la **auditoría retributiva.**
- 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) Sistemas 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, seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

El **período de vigencia** o duración de los planes de igualdad será **aquel que determinen las partes, sin que pueda ser superior a 4 años**, y sus medidas se podrán revisar en cualquier momento de su vigencia, en la medida en que sea necesario, lo que implicará la **actualización del diagnóstico previo**.

En el plan deberá incluirse la creación de una **comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento** del mismo, con la composición y atribuciones que se decidan, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, En la medida en que sea posible, este órgano tendrá una **composición equilibrada entre mujeres y hombres**.

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. A estos efectos se considera **Registro de Planes de igualdad** de las empresas el **registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**. La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

Reglas transitorias respecto a planes de igualdad vigentes a la entrada en vigor del Real Decreto 991/2020:

Los **planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor de este Real Decreto** (una vez transcurridos 3 meses desde su publicación), es decir, a fecha **14 de enero de 2021**; deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un **plazo máximo de un año** contado desde dicha fecha.

Para resolver cualquier duda o aclaración que sobre esta materia pudieran precisar, no dejen de plantearnos sus consultas.

Reciban un cordial saludo,

Fdo. Fernando Raposo
Rpble. Área de Relaciones Laborales,
SSL y Medio Ambiente

Vitoria-Gasteiz, a 15 de octubre de 2020.