



laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 12

14 de octubre de 2020

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.

A continuación, se exponen las principales consideraciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se establece el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Alcance subjetivo de los planes de igualdad.**
 - En el caso de empresas de cincuenta (50) o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este Real Decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente.
 - La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.
 - Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.



laffer

A B O G A D O S

- A efectos de 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.
- A efectos de cómputo, se tendrán en cuenta los contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo.
- Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.
- **Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.**
 - Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras y en la que, como regla general, participarán por parte de éstas últimas, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.
 - En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentro si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.



laffer

A B O G A D O S

- En las empresas donde no exista representación legal, 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 (6) miembros por cada parte.
- En caso de existir centros de trabajo con representación legal, y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que sí cuentan con representación, y por la comisión sindical en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con representación legal. En este caso la comisión negociadora contará con un máximo de trece miembros por cada parte.
- Se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, y deberá plasmarse por escrito el resultado de las negociaciones, con la firma de las partes negociadoras, para su posterior remisión a la autoridad laboral, a los efectos de registro, depósito y publicidad.
- Las personas que integren la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a efectos de elaborar el diagnóstico de situación, estando la empresa obligada a facilitarla.
- **Contenido de los planes de igualdad.**
 - La primera fase de elaboración del plan de igualdad es un diagnóstico de toma y recogida de datos, dirigido a identificar y a estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



laffer

A B O G A D O S

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, y a todos los niveles jerárquicos, y se referirá, al menos, a las siguientes materias, de acuerdo con los criterios que se establecen en el Anexo de este Real Decreto:

- a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo.
 - 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.
- Tras realizar el diagnóstico de situación, se elaborará un plan de igualdad que contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, y que ha de contener, al menos, los siguientes aspectos:
- 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.



laffer

A B O G A D O S

- 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.
- 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, y deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las circunstancias enumeradas en el artículo 9 de este Real Decreto. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad en la medida que sea necesaria.
- Asimismo, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, y serán objeto de inscripción obligatoria en registro público. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, éstos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Los planes de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.



laffer

A B O G A D O S

- **Distintivo de Igualdad** A efectos de la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa» y para determinar la existencia de participación de los representantes y de la plantilla en el plan de igualdad como criterio de valoración en los términos establecidos en el artículo 10.1.f) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.
- **Reglas transitorias.**
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 (12) meses contados a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, previo proceso negociado.
- **Entrada en vigor**
Este Real Decreto entrará en vigor a los tres (3) meses desde la publicación en el BOE, esto es, el día 14 de enero de 2021.

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad, y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico