



ESTUDI JURÍDIC NEXUS

Avda. Diagonal, 419, 2º, 2ª

08008 – Barcelona

Tel. 93 202 11 81 Fax. 93 201 58 70

REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO OBLIGATORIO

Publicado el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1. Como principio general, todas las empresas deberán respetar la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral. Esta obligación **afecta a todas las empresas**, con independencia del volumen de su plantilla. Previa negociación, se deberán adoptar las medidas necesarias para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres, y promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello deberán **arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse**.
2. **Por su parte, las empresas de cincuenta o más trabajadores/as** (contando los contratos indefinidos y los temporales o los de tiempo parcial), o aquéllas para las que así lo disponga su convenio colectivo, o cuando hayan sido sancionadas por la autoridad laboral en esta materia, **están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad**. La aplicación paulatina de ese Plan se regirá por la D.T. 2ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. La elaboración e implantación de un Plan de Igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, habiéndose de ceñir, en su caso, a lo dispuesto por la presente norma.
3. Para determinar esa obligación, el cómputo de los trabajadores de la empresa se llevará a cabo **dos veces al año**, en el último día de junio y de diciembre de cada año, y una vez alcanzado el número de 50, se mantiene la obligación de negociar y aplicar el Plan, aun cuando después la plantilla baje de esa cifra.
4. **Negociación de los Planes de Igualdad** - Deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores, a través de una **comisión negociadora paritaria**, formada por el Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal o las Secciones Sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité. Si hay varios centros de trabajo podrá negociar el Comité Intercentros si



ESTUDI JURÍDIC NEXUS

Avda. Diagonal, 419, 2º, 2ª

08008 – Barcelona

Tel. 93 202 11 81 Fax. 93 201 58 70

existe y tiene competencias para la negociación. Si no existe 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, que tengan legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. **La comisión negociadora tendrá un máximo de seis miembros por cada parte.** Se levantará acta de cada reunión de la negociación.

5. La aprobación del Plan de Igualdad requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores que componen la comisión. Si no hay acuerdo, se podrá acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos, y podrá intervenir la Comisión Paritaria del convenio colectivo, si así está establecido. **La comisión negociadora está sometida al deber de sigilo** sobre la información o documentación que reciba de la empresa. El plazo para negociar, aprobar y presentar el Plan de Igualdad, es de un año a contar desde la constitución de la comisión negociadora.
6. Los Planes de Igualdad (que tienen un contenido mínimo que señala la norma), deberán ir precedidos de una evaluación para identificar y cuantificar las eventuales desigualdades y diferencias que pudieran existir para conseguir la Igualdad efectiva de trato entre mujeres y hombres. **La evaluación deberá hacerse sobre todos los puestos de trabajo y a todos los niveles jerárquicos de la empresa.** Si se constatará una menor representación de personas de un sexo respecto del otro en determinados puestos o niveles, el Plan de Igualdad deberá recoger las medidas correctoras necesarias.
7. **La vigencia máxima del Plan de Igualdad se establece en 4 años.** No obstante, podrá ser revisado en cualquier momento, como consecuencia del seguimiento del Plan, cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constate la falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa. También podrá revisarse por cualquier modificación de la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, o las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, o cuando una resolución judicial firme condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales.
8. Para comprobar su funcionalidad y el cumplimiento de los requisitos legales, los Planes de Igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el Registro Público de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo que regula el Real Decreto 713/2010,



ESTUDI JURÍDIC NEXUS

Avda. Diagonal, 419, 2º, 2ª

08008 – Barcelona

Tel. 93 202 11 81 Fax. 93 201 58 70

de 28 de mayo, y que es de acceso público. Las Comunidades Autónomas podrán también crear registros específicos con esa misma finalidad.

9. Los Planes de Igualdad que ya se encuentren vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Real Decreto, deberán adaptarse en el propio plazo ya previsto para su revisión y, en cualquier caso, en un término máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto (que entra en vigor a los tres meses de su publicación en el B.O.E., esto es, el 14 de enero de 2.021).

Salvo mejor criterio. Barcelona, 19 de octubre de 2.020

El contenido de esta comunicación tiene como finalidad la información general sobre novedades legislativas o jurisprudenciales, sin que su envío pueda constituir un acto de asesoramiento o consultoría profesional, ni pueda utilizarse por el receptor como elemento básico para la adopción de medidas o decisiones con trascendencia legal.
