



PLANES DE IGUALDAD: OBLIGACIONES DE DEPÓSITO Y REGISTRO EN APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE.

En el ámbito laboral, el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y de no discriminación por razón de sexo, cuenta como uno de sus instrumentos con los planes de igualdad, regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y reflejados en el Estatuto de los Trabajadores.

El ámbito de aplicación y régimen jurídico aplicable a los planes de igualdad tuvo una importante modificación como consecuencia de la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, al ampliar el número de empresas que estaban obligadas a elaborarlos y aplicarlos; al establecer una regulación respecto al contenido del diagnóstico y del propio Plan; así como al crear un registro para inscribirlos.

El 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 acuerdo colectivos de trabajo, se aprueba para dar cumplimiento al mandato que contenía el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, para realizar el correspondiente desarrollo reglamentario de los diferentes aspectos que afectan a los planes de igualdad, dotando así de virtualidad a esta figura.

Con la finalidad de facilitar el cumplimiento de los trámites del procedimiento de registro, depósito y acceso de los planes de igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos de la Comunidad de Madrid, tras la aprobación del referido Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre; la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad quiere dar a conocer los elementos que conforman su régimen jurídico, y los aspectos que se tendrán en consideración para el registro y depósito de los Planes de igualdad, mediante la emisión de los siguientes

CRITERIOS DE REFERENCIA

Como cuestión previa a destacar, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, **entrará en vigor el 14 de enero de 2021**, permitiendo a las empresas contar con un plazo razonable para asimilar las novedades que introduce en el régimen jurídico de los planes de igualdad, así como el alcance de las obligaciones que contiene.

En este sentido, los aspectos que tendrá en consideración esta Dirección General de Trabajo, como **órgano competente** para resolver el depósito y registro de los Planes de Igualdad, tanto en lo que afecta a su régimen jurídico como a su tramitación, se exponen a continuación:



1. Régimen Jurídico

- Los planes de igualdad pueden ser elaborados como consecuencia de una obligación legal o de forma voluntaria por las empresas.
- Todos los planes de igualdad serán **objeto de inscripción** en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, independientemente de que sean **obligatorios o voluntarios, y que hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes**.
- Las empresas que están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad son las que tienen 50 o más personas trabajadoras.

Se trata de una de las **novedades que introduce el Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, puesto que hasta entonces únicamente las empresas de más de 250 trabajadores tenían que cumplir con este requisito.

No obstante, el cumplimiento de esta obligación está **escalonado en el tiempo** en función del número de trabajadores. Así:

- Desde el 7 de marzo de 2020, están obligadas las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2021, resultarán obligadas las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras.
- Y a partir del 7 de marzo de 2022, lo serán las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.

También, estarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad aquellas empresas que lo hayan **acordado en convenio colectivo**, o aquellas a las que **la Autoridad Laboral** les haya **autorizado** a elaborarlo **en sustitución de una sanción accesoria** que se les haya impuesto.

- Las empresas que componen un **grupo de empresas podrán elaborar** y aplicar un **plan único** para todas o parte de las empresas que lo conforman, **o uno por cada una de las empresas**. En los supuestos en los que se opte por realizar un plan de igualdad único se deberá justificar la conveniencia de esta decisión, así como incluir los diagnósticos de situación individualizados de cada una de las empresas.
- En el **cálculo del número de personas trabajadoras** que dan lugar a la obligación de elaborar y aplicar un plan igualdad, las empresas deberán tener en cuenta la plantilla total de la empresa, con independencia de la modalidad contractual por la que se hayan vinculado, esto es, deberán computarse los contratos de personal fijo discontinuo, los contratos de duración

determinada, los contratos de puesta a disposición, y los contratos a tiempo parcial (computarán como una persona trabajadora, independientemente del número de horas de trabajo).

Asimismo, deberán sumarse los contratos de duración determinada que hayan estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, aunque estén extinguidos en el momento de efectuar el cálculo de personas trabajadoras. En este supuesto, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

- El **cómputo del número de personas trabajadoras**, a los efectos de determinar si es obligatorio o no elaborar y aplicar un plan de igualdad, deberá hacerse, **al menos, el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año**.

La **obligación** de elaborar y aplicar el plan de igualdad **se genera en el momento en que se alcance el umbral** establecido en la norma y, **constituida la comisión negociadora**, la obligación de disponer del plan de igualdad **se mantendrá, incluso si el número de personas trabajadoras descienda** a menos de 50, hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo o, en su caso, durante 4 años.

- Los planes de igualdad, así como sus diagnósticos previos, deberán empezar a **negociarse en el plazo máximo de los 3 meses siguientes** al momento en que se hubiese **alcanzado el número de personas** en la plantilla que lo hacen obligatorio.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, entra en vigor a los 3 meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, por lo que, todos los planes de igualdad que se presenten a partir del **14 de enero de 2021** deberán ajustarse a lo establecido en él.

Respecto a los **planes de igualdad vigentes**, se hayan registrado o no, las empresas tienen un periodo máximo de **12 meses para la adaptación de su contenido**, esto es, hasta el **14 de enero de 2022**. En este caso, las empresas podrán optar tanto por la negociación de un nuevo plan de igualdad que sustituya el anterior, como por la negociación de su modificación.

- Los planes de igualdad **deben ser negociados** y para ello se constituirá la comisión negociadora de acuerdo con las **exigencias de legitimación** establecidas el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. En lo que se refiere a la legitimación por parte de los trabajadores:
 - En **empresas con representación de las personas trabajadoras (RLT)**, la constitución de la comisión negociadora y la legitimación es la misma que se exige para negociar un convenio colectivo estatutario para las personas trabajadoras. Es decir:



- ✓ Representación unitaria (comité de empresa o delegados de personal).
 - ✓ Las secciones sindicales si suman la mayoría de los miembros del comité o delegados de personal, y así lo acuerden.
 - ✓ En su caso, comité intercentros, si así le ampara el convenio colectivo aplicable.
- En empresas sin representación de las personas trabajadoras, la negociación deberá realizarse a través de:
 - ✓ Sindicatos más representativos.
 - ✓ Sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En estos casos, se considerará que queda válidamente constituida la comisión negociadora (con un máximo de 6 miembros por cada parte) con el sindicato o sindicatos que responda a la convocatoria que realice la empresa en el plazo de 10 días; admitiéndose la válida constitución de la comisión negociadora con miembros de organizaciones sindicales que tengan **legitimación inicial** (sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio), **aunque no alcancen la legitimación plena o decisoria** (mayoría absoluta de miembros de los comités de empresa y delegados de personal).

- En empresas con varios centros y no todos con representación legal de las personas trabajadoras (situación mixta). En este caso, se admiten las comisiones híbridas, es decir, una comisión negociadora formada por la representación unitaria (RLT) y los miembros de organizaciones sindicales que representarán a los centros que no tengan representantes legales de las personas trabajadoras. En este supuesto, la comisión negociadora se compondrá de un máximo de 13 miembros por cada parte.
- El **contenido mínimo** de los planes de igualdad se recoge en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, siendo idéntico tanto para los obligatorios como para los voluntarios.
 - Los planes de igualdad tienen una **vigencia máxima de 4 años**, pudiendo las partes negociadoras establecer una vigencia inferior. **Transcurrido** dicho plazo es **necesario elaborar un nuevo plan de igualdad**.

Durante su vigencia, los planes de igualdad **deben ser objeto de seguimiento y evaluación** de las medidas previstas de forma periódica, conforme el calendario que se estipule en el plan o



en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada de su seguimiento.

Asimismo, los planes de igualdad deben ser **objeto de revisión durante su vigencia**. Esta revisión se producirá en los casos establecidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y en los supuestos en los que en el propio plan de igualdad se establezcan plazos de revisión, **debiendo realizarse, al menos, una revisión intermedia, y otra al final de su vigencia**.

2. Tramitación

- Los planes de igualdad deberán presentarse para proceder a su registro e inscripción, dentro del **plazo de 15 días desde su firma**, ante la Autoridad Laboral competente, que en la Comunidad de Madrid es la **Dirección General de Trabajo** de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad.

Este registro debe realizarse a través de la aplicación “REGCON”, en la que se aglutinan los registros de todas las Comunidades Autónomas, y en lo que se refiere al registro de la Comunidad de Madrid se accede mediante el siguiente enlace:

<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/mad/index.htm>

- La **solicitud** se presentará por medios electrónicos, de acuerdo con los artículos 6 y siguientes del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, debiendo adjuntarse también la siguiente documentación:
 - Plan de igualdad en formato PDF, en el que consten las firmas de las partes que los suscriben.
 - Las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del plan, con expresión de las partes que lo suscriban.
 - Documentación que acredite la representación de la comisión negociadora en la persona que ha presentado la documentación en la aplicación “REGCON”.
 - En su caso, documento que acredite la comunicación de convocatoria a las organizaciones sindicales más representativas para formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad (correo electrónico o cualquier otro medio que deje constancia de la comunicación, a falta de cauces específicos que sean establecidos por los sindicatos más representativos).
 - Para los planes de igualdad de grupo de empresas, cuando se elabore un único plan para una parte de las empresas del grupo o para todas ellas, debe quedar reflejada en

un acta de la comisión negociadora la voluntad de las partes de acogerse a esta opción.

- Una vez recibida la solicitud de inscripción, la **Dirección General de Trabajo**, en su condición de Autoridad Laboral, **realizará** el correspondiente **control de legalidad** del plan de igualdad, con la finalidad de comprobar que se ajusta al contenido mínimo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y que no conculca la legislación vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros.

Este control de legalidad se realizará **sobre todos los planes de igualdad** que se presenten, obligatorios o voluntarios, se hayan adoptado o no por acuerdo entre las partes.

- Por lo que respecta al **contenido mínimo** de los planes de igualdad, establecido en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, indicar que el control de legalidad que realizará la Dirección General de Trabajo tendrá en consideración que:
 - El **informe de diagnóstico** es un resumen del diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas, no resultando necesario que el diagnóstico forme parte del plan de igualdad.
 - Los resultados de la **auditoria retributiva** se incluirán en el plan de igualdad en todo caso, sean obligatorios o voluntarios, sin que pueda entenderse que las empresas de menos de 50 trabajadores, que no están obligadas a elaborar estas auditorías retributivas, puedan excluirlas del contenido mínimo del plan de igualdad.
- La **Dirección General de Trabajo**, una vez comprobado que el plan no vulnera la legislación vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, procederá a dictar **resolución ordenando el depósito y registro de plan de igualdad**. Esta inscripción en el Registro permitirá el **acceso público** al contenido de los planes de igualdad, que se realizará a través de la aplicación "REGCON".

En Madrid, a 11 de noviembre de 2020

Álvaro Rodríguez de la Calle
Director General de Trabajo