



CECA MAGÁN
ABOGADOS

PLAN DE IGUALDAD

A propósito del
RD Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre

5 noviembre 2020

Tras la llegada de la nueva normativa en materia de Igualdad, existen diversas novedades que han de ser aplicadas tanto a los **Planes de Igualdad** existentes como a los futuros.

Abordamos a través de esta guía, la importancia que cobra la negociación colectiva y cómo se conforma la mesa negociadora del Plan: ¿Con quién tengo que negociarlo sino tengo o tengo en parte representación legal de los trabajadores?, el diagnóstico de situación y su exhaustiva recogida de datos, los requisitos que las empresas han de cumplir, contenido mínimo del Plan, la revisión de los Planes y su duración, así como el registro obligatorio, para ofrecer las claves a tener en cuenta.

ÍNDICE

1. CUESTIONES GENERALES ----- 3

2. PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACIÓN----- 7

3. CONTENIDO DEL DIAGNOSTICO ----- 11

4. CONTENIDO DE LOS PLANES Y APLICACIÓN --- 13

5. VIGENCIA Y REVISIÓN ----- 16

6. REGISTRO, DEPOSITO Y PROTOCOLOS ----- 19



CECA MAGÁN
ABOGADOS



CUESTIONES GENERALES

1. CUESTIONES GENERALES

1.1 Con carácter general, ¿cuándo entra en vigor la nueva regulación relativa a los planes de igualdad y su registro, introducida por el RD 901/2020?

A los 3 meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Esto es, el **14 de enero de 2021**.

1.2 ¿Qué pasa con los Planes de Igualdad que vigentes al momento de la entrada en vigor de del RD 901/2020?

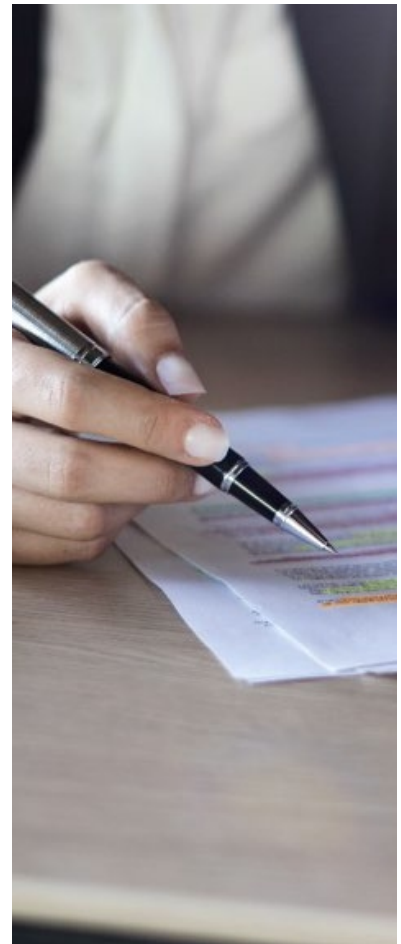
Tendrán que adaptarse en el plazo previsto para su revisión y en todo caso, en el plazo máximo de **12 meses** desde la entrada en vigor de este Real Decreto, **previo proceso negociador**.

1.3 ¿Qué empresas están obligadas a adoptar medidas contra la discriminación laboral entre mujeres y hombres, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención, así como cauces para denunciar estas situaciones?

Todas sin excepción con independencia del número de trabajadores que tengan deberán adoptar estas medidas previa negociación.

1.4 ¿Eso implica que todas las empresas están obligadas a tener Planes de Igualdad?

No. Los Planes de Igualdad no son exigibles a todas las empresas.



1.5 ¿Qué empresas están obligadas a tener un Plan de Igualdad? Recordemos las que ya venían obligadas desde el RD-Ley 6/2019.

Están obligadas:

Las empresas con 50 o más trabajadores. Si bien existe una aplicación paulatina:

- Empresas de **151 a 250 trabajadores** deberán contar con planes de igualdad desde el **8 de marzo de 2020**
- Empresas de **101 a 150 trabajadores** deberán contar con planes de igualdad a partir del **8 de marzo de 2021**
- Empresas de **50 a 100 trabajadores** deberán contar con planes de igualdad a partir del **8 de marzo de 2022**

Cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable en los términos previstos en el mismo.

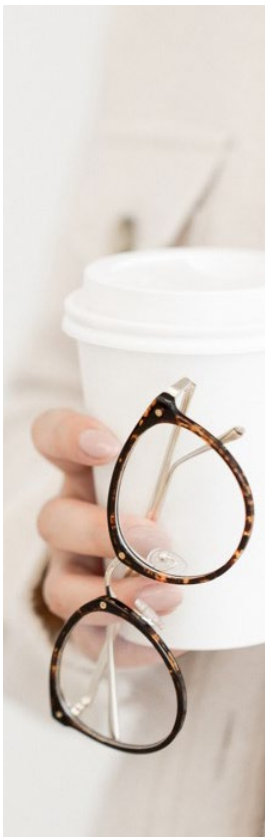
Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

1.6 ¿Qué pasa con los GRUPOS DE EMPRESAS, pueden tener un único plan o deben hacer un plan por cada empresa?

Los grupos de empresas pueden tener un único Plan para todas las empresas del grupo o para parte de ellas. Ahora bien, el Plan deberá tener en cuenta la actividad de cada empresa, los convenios que sean de aplicación y habrá que hacer **un informe de diagnóstico por cada una de las empresas** del Grupo **justificando la conveniencia de un único plan.**

Las empresas del grupo que no se incluyen dentro del Plan grupal deben tener el suyo propio únicamente si se dan las características para ello.

La negociación del plan del grupo debe realizarse conforme a las reglas de negociación de los convenios colectivos, **si las organizaciones legitimadas para ello así lo establecen.**



1.7 ¿Qué referencia debo tener para determinar el número de trabajadores, por centro de trabajo o por empresa?

Se deberá de tener en cuenta el número total de la plantilla por empresa, con independencia del número de centros de trabajo que se tenga.



1.8 Y ¿cómo y cuándo se realiza el cómputo del número de personas trabajadoras a efectos de determinar si tengo obligación de disponer de un Plan de Igualdad?

Cuentan para el cómputo:

- Contratos de trabajadores fijos discontinuos.
- Contratos de trabajadores de duración determinada.
- Contratos de personas con puesta a disposición por la ETT.
- contratos de trabajadores a tiempo parcial con independencia del nº de horas de trabajo.
- Contratos de duración determinada, en cualquier modalidad, con vigencia de 6 meses que se hayan extinguido en el momento en que se realizarse el cómputo, es decir, los que estuvieron vigentes y ya no lo están, se contará como una persona más cada 100 días trabajados o fracción.

El cálculo para determinar si se alcanzan los umbrales y existe obligación de realizar el plan deberá hacerse, **mínimo 2 veces en el año, el último día del mes de junio y de diciembre de cada año.**

Una vez alcanzado el umbral en la empresa, **cualquiera que sea el momento en el que se produzca**, habrá obligación de negociar, elaborar y aplicar.

La obligación se mantendrá, aun cuando el número de personas trabajadoras **baje por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora del Plan** y hasta que concluya el periodo de vigencia acordado, o en su caso, durante 4 años.



CECA MAGÁN
ABOGADOS



**PROCEDIMIENTO
DE NEGOCIACIÓN**

2. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

2.1 ¿Qué plazos existen para iniciar la negociación de un Plan de Igualdad y para la finalización de estos?

Plazo de inicio:

Se dispone de **3 meses** desde que se alcanzó el umbral de personas en plantilla requerido obligatorio, para iniciar el proceso de negociación de los planes de igualdad y del diagnóstico, **constituyendo la comisión negociadora para ello.**

Las empresas **obligadas a tener plan de igualdad por convenio colectivo** se deben al plazo establecido en la norma convencional, o en su defecto, en los **3 meses posteriores de la publicación del convenio.**

Las empresas **obligadas por la autoridad laboral (Inspección de Trabajo)** en procedimiento sancionador, en sustitución de sanción, su plazo será **el que se fije por la autoridad.**

Plazo de finalización:

En todo caso las empresas deben tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro en el **plazo de 1 año** a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el proceso de negociación a través de la comisión negociadora.

2.2 ¿Con quién debe ser negociados los planes de igualdad y cómo se inicia la negociación?

Los Planes de Igualdad y los Diagnósticos previos al Plan deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. Se inicia la negociación constituyendo una Comisión Negociadora con los sujetos legitimados para ello.



2.3 ¿Quiénes pueden legítimamente negociar por las personas trabajadoras?

- El comité de empresa
- Las delegadas y delegados de personal
- Las secciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa
- El Comité intercentros, siempre y cuando exista este y tenga atribuida esa competencia de negociación.

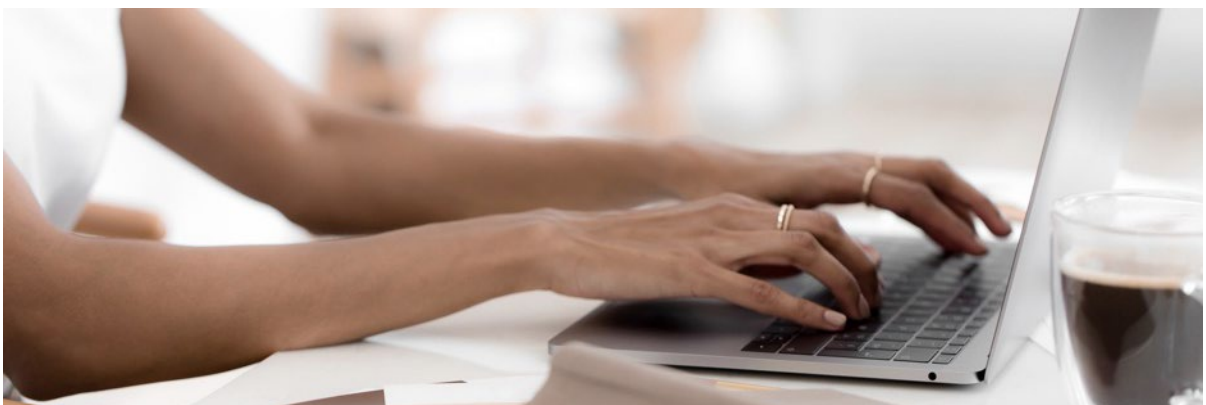
2.4 ¿Cuándo corresponde intervención en la negociación a las Secciones Sindicales y en qué proporción?

Cuando estas así lo acuerden y sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las/los delegadas/os de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad. Debiendo de acudir a la regulación en cuanto a la tramitación de los convenios colectivos del art. 89 del Estatuto de los Trabajadores, -en adelante ET-.

2.5 ¿En el caso de GRUPOS DE EMPRESAS quienes serán los legitimados para negociar los Planes de Igualdad por la parte social?

La legitimación para negociar en representación de la parte social será conforme a lo estipulado para la negociación de convenios colectivos de grupo de empresas regulado en el art. 87 de del ET.



2.6 ¿Qué sucede si NO existe representación legal de los trabajadores en la empresa?

Se tendrá que crear una comisión negociadora formada por la representación de la empresa y por la parte social que estará 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 que le aplique.

La comisión negociadora contará **con un máximo de 6 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, la comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones **que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.**



CECA MAGÁN ABOGADOS


2.7 ¿Qué sucede si dentro de la misma empresa en algunos centros SÍ tengo representación legal de los trabajadores y en otros centros NO tengo representación legal de los trabajadores?

La parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que sí cuenten con representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación, como se describe en la pregunta anterior.

En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de **13 miembros por cada una de las partes.**



CECA MAGÁN
ABOGADOS



CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

3. CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

3.1 ¿Qué es un diagnóstico de situación y en qué consiste?

Es el proceso de toma y recogida de datos que forma parte de la primera fase de elaboración de un plan de igualdad, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, 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

El diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis, de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

3.2 ¿Cuál es el contenido mínimo del Diagnóstico?

El diagnóstico **como mínimo** contendrá las siguientes materias:


- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- 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.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.3 ¿Existen criterios que se deben tener en cuenta para su elaboración?

Sí, deberá atenderse a los criterios **generales y específicos** señalados en el propio Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre mediante un Anexo.



CECA MAGÁN
ABOGADOS



**CONTENIDO DE LOS
PLANES DE IGUALDAD
APLICACIÓN**

4. CONTENIDO Y APLICACIÓN

4.1 ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

4.2 ¿Cuál es la estructura y contenido mínimo de los Planes de Igualdad?

La estructura y contenido mínimo es el siguiente:

- Determinar las **partes que lo conciertan**.
- **El ámbito**: personal, territorial y temporal.
- **Informe del diagnóstico** de situación de la empresa, o en el caso de que se trate de un grupo de empresas, un informe de diagnóstico por cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad, todo ello en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Definición de objetivos a alcanzar**: cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- **Medidas concretas a adoptar**: plazo de ejecución y priorización, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- 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.
- **Calendario de actuaciones** para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de **seguimiento, evaluación y revisión** periódica.
- **Composición y funcionamiento de la comisión** u órgano paritario encargado **del seguimiento, evaluación y revisión** periódica de los planes de igualdad.
- **Procedimiento de modificación y de solución** de 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.

4.3 ¿Cuáles son las materias que se deben de contener como mínimo en el Plan?

Las materias serán las contenidas en el artículo 46,2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que se circunscriben a:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.4 ¿A quién le será de aplicación el Plan de Igualdad?

A la **totalidad de las personas que trabajen en la empresa**, y también a los **trabajadores de ETT** puestos a disposición de la empresa usuaria y durante el periodo que dure la prestación de servicios.





CECA MAGÁN
ABOGADOS



**VIGENCIA,
SEGUIMIENTO,
EVALUACIÓN
REVISIÓN DEL PLAN**

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

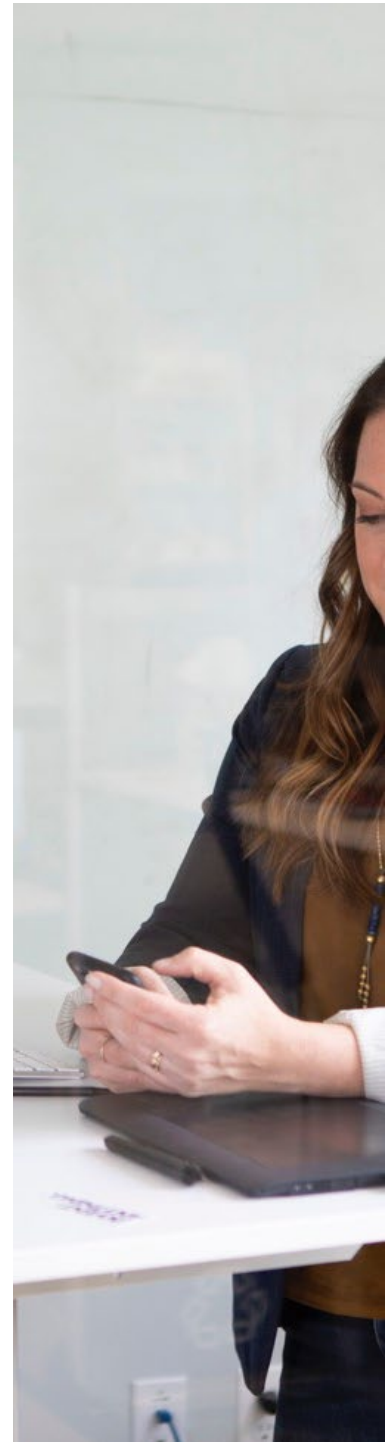
5.1 ¿Qué vigencia debe tener un Plan de Igualdad?

La duración del Plan será la que se fije por las partes y en todo **caso no podrá ser superior a 4 años.**

5.2 ¿Cuándo se debe revisar obligatoriamente el Plan?

Con independencia de que se puedan fijar plazos para su revisión en el propio Plan, obligatoriamente debe revisarse el Plan si concurren estas circunstancias:

1. Cuando deba hacerse como resultados del seguimiento y evaluación.
2. Cuando se ponga de manifiesto tanto la falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, como su insuficiencia tras la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Cuando se 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 las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando por resolución judicial se 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.



5.3 ¿La revisión implica actualizar el diagnóstico y las medidas?

Sí, si concurren circunstancias debidamente motivadas, habrá que actualizar el diagnóstico y medidas.



5.4 ¿Es necesario establecer una Comisión de Seguimiento del Plan?

Sí, comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan con la composición y atribuciones que se pacten.





CECA MAGÁN
ABOGADOS



**REGISTRO DE LOS
PLANES, DEPÓSITO DE
LAS MEDIDAS
Y PROTOCOLOS PARA
PREVENIR EL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO**

6. VIGENCIA Y REVISIÓN

6.1 ¿Existe obligación de inscribir todos los planes de Igualdad?

Sí, serán de inscripción obligatoria todos. Tanto los obligatorios como voluntarios, que hayan sido adoptados **con o sin acuerdo** entre las partes.

6.2 ¿Cómo se registran los planes de igualdad?

A través del **Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo** regulado en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, que será habilitado para los Planes de Igualdad, a los efectos de que se pueda distinguir los **planes negociados y acordados**, así como los **obligatorios de los voluntarios** al objeto de facilitar la consulta.

Tendrá que ir acompañada la **solicitud de inscripción de los Planes con la hoja estadística** recogida en el modelo establecido en el precitado RD 713/2010 de 28 de mayo, concretamente **en el Anexo 2.V** “Hoja estadística del plan de igualdad”.

6.3 ¿Deben depositarse las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo?

Tanto las medidas para prevenir la discriminación entre hombres y mujeres que no formen parte de un plan, así como el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, **será voluntario su depósito.**



¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio del área Laboral
enceca@cecamagan.com



Laura Guillén
Directora del área Laboral
lguillen@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

info@cecamagan.com



CECA MAGÁN
ABOGADOS

#EstiloCeca



Contáctanos

(+34) 91 345 48 25

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

CHAMBERS
EUROPE

THE
LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE



LEADERS LEAGUE