

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 marzo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

1. Consideración previa

En primer lugar, hay que preguntarse cuál es el objeto de la norma y la relevancia de su propia publicación, toda vez que posiblemente no existía una conciencia de la necesidad de desarrollo reglamentario de la propia *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* en materia de planes de igualdad, más allá del desarrollo reglamentario que sí se preveía en su artículo 46.6, y que venía a indicar respecto a dicha normativa:

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Lo peculiar es que **el desarrollo reglamentario de todo lo relativo a diagnóstico, contenidos, materias, auditorías legales, sistemas de seguimiento etc. se incorpora ya en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre (misma fecha de publicación) mientras que el desarrollo relativo al registro de los planes de igualdad ya había sido efectuado el Real Decreto ley 6/2019.**

¿Cuáles por lo tanto la materia que se reserva concretamente este Real Decreto 901/2020 que desarrolla los planes de igualdad en las empresas?

Pues bien, no son en absoluto despreciables las novedades que incorpora la nueva norma, ya que el legislador ha querido dotar de seguridad jurídica una serie de lagunas legales detectadas en la práctica empresarial y por la jurisprudencia que se cita en el Preámbulo de

la norma, de tal manera que, en definitiva, la virtualidad de este Real Decreto cubre aspectos sustanciales tales como:

- a. Aspectos relacionados con el **procedimiento negociador de los propios planes de igualdad**, incluidos el diagnóstico y la constitución de la Comisión negociadora, respecto a aspectos controvertidos como pudieran serlo los casos de **grupos de empresas**, o **empresas con varios centros de trabajo**, o **empresas sin representación legal**. Así como **definición y extensión de su aplicabilidad**, interpretando distintos supuestos y **clarificando concepto de 50 o más trabajadores**.
- b. En menor grado, **descripción y alcance de los planes** e informes de diagnóstico (que nuestra opinión queda sobradamente completado con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020)
- c. Así mismo, tal y como el título del Real Decreto informa, se procede a la reforma de la normativa anterior relativa al **registro de los planes**.

2. **Ámbito sobre los que deben negociarse los planes de igualdad.**

El artículo 2 del Real Decreto contiene novedades que resuelven de modo práctico algunas dudas suscitadas a la hora de negociar los planes de igualdad en distintos casos.

Y así la norma posibilita la negociación de planes de igualdad para:

- (i) Empresas de **más de 50 trabajadores**
- (ii) Aquellas otras de **menos de 50** pero que acuerden la elaboración del plan
- (iii) Aquellas empresas donde lo **obligue el convenio colectivo**
- (iv) Aquellas otras que sean obligadas a realizar el plan de igualdad en virtud de una **actuación inspectora**

- (v) Y el plan de igualdad de **grupo de empresas** donde la norma específica que las empresas que componen un grupo de empresas **“podrán” elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo**, negociando conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 ET, **si así lo acuerdan las organizaciones legitimadas para ello**. (Si el plan de grupo no incluye a todas las filiales, estas deberán realizar su propio plan de igualdad)

El Decreto también viene a **resolver cómo realizar el cómputo de 50 trabajadores sobre el que constituir la obligación de la elaboración del plan**, y básicamente la norma tiene en cuenta la plantilla total de la empresa, agrupando todos sus centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluyendo fijos discontinuos, contratos a tiempo parcial y contratos de puesta a disposición. A este cómputo se le deben añadir los contratos de duración determinada habidos en los seis meses anteriores a realizarse el cómputo, cuantificándolos con la regla de los 100 días trabajados o fracción = un trabajador más.

Peculiar es que la norma prevé si una vez constituida la Comisión negociadora, el plan debe seguir adelante, aunque el número de trabajadores caiga de la cifra de 50 así computada. Por lo tanto, habrá que seguir negociando el plan, y tendrá la vigencia acordada, o en su defecto cuatro años.

3. **Procedimiento negociador.**

- **Plazo para llevar a cabo la negociación.**
 - a) En materia de plazos serán de aplicación las **mejoras** que podrán establecer los **convenios colectivos**, y en su defecto rigen las siguientes normas
 - b) En empresas **de más de 50 trabajadores** la negociación deberá iniciarse **a los tres meses de haberse alcanzado el número de personas** de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas conforme hemos relatado.
 - c) En empresas que **quedan obligadas por convenio**, deberá iniciarse **dentro del plazo establecido en el mismo, o dentro de los tres meses posteriores a la publicación del convenio**.

- d) Cuando la obligación la **imponga la Autoridad Laboral**, deberá iniciarse en el plazo -dice la norma- **fijado en “dicho acuerdo”** (entendemos que se refiere a la resolución o acuerdo administrativo que la imponga).
- Y respecto a la **conclusión de las negociaciones**, el artículo 4.4 impone que las empresas deberán tener negociado aprobado y presentada la solicitud de registro en el **plazo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento** de negociación. Aparentemente esta obligación no tiene en cuenta situaciones de desacuerdo, por lo que no queda clara la posibilidad o la obligatoriedad de que la empresa imponga el plan sin acuerdo. Esta duda debe solventarse en virtud de lo previsto en el **artículo 11 y Disposición Adicional primera, que prevén de hecho la publicación del plan sin acuerdo.**
- **Procedimiento**
- Se deben negociar los planes de igualdad como los informes de diagnóstico a través de la Comisión negociadora.
- a) **Empresas con representación de los trabajadores**
- Como regla general **la Comisión negociadora, por parte de los trabajadores** podrán ser el **comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal**, o en su caso las **secciones sindicales** si las hubiere que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del Comité. **Las secciones sindicales tienen prioridad cuando así lo acuerden** siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de la RLT.
 - En empresas **con varios centros de trabajo** lo negociará el **Comité intercentros** si existe y tiene competencias establecidas para ello.
 - Al margen de las peculiaridades del propio Decreto, el procedimiento seguirá las reglas establecidas en el artículo 89 del estatuto de los trabajadores. (Proceso negociador de los convenios colectivos)
 - Sin embargo, en planes de igualdad para **grupo de empresa, rige lo establecido en el artículo 87 ET**. El artículo 87.1 remite en el caso de grupos de empresa a la

Comisión negociadora de los convenios sectoriales del 87.2, por lo tanto, estarían legitimados para negociar los planes de igualdad de grupos de empresa:

- **a)** Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- **b)** Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- **c)** Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Salvo mejor criterio, cabría interpretar que la composición de la parte social para la negociación **de planes de igualdad de grupo se regiría por esta regla específica**, y no por lo dispuesto en los anteriores párrafos, no siendo de aplicación la llamada ad hoc a las personas trabajadoras en los centros de trabajo que no cuenten con representación (ver apartados siguientes).

b) En las empresas sin representación de los trabajadores

Se establece la necesidad de constituir **una Comisión ad hoc, pero que no se constituye por trabajadores de la compañía, sino que deberán ser llamados para ello los sindicatos más representativos y los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa**, y tienen el plazo de 10 días para atender a la convocatoria de la empresa. La representatividad de la parte social estará ponderada por la representatividad del sindicato en el sector. La norma sin embargo no prevé el efecto de que los sindicatos no atiendan a la convocatoria, o lo atiendan sindicatos minoritarios.

c) Empresas que tienen centro de trabajo con RLT y otros sin representación.

En este caso la ley prevé una Comisión negociadora mixta, ya que por la parte social estará integrada por los representantes de los trabajadores, pero deberán ser invitados los sindicatos en representación de los centros de trabajo sin RLT.

d) Otras disposiciones

En apoyo de los negociadores podrán invitarse **asesores externos con voz y sin voto** especializados en materia de igualdad, y se deberá promover una composición equilibrada entre hombres y mujeres en cada una de las partes integrantes comisiones negociadoras.

Los integrantes de la Comisión tendrán acceso a cuanta documentación resulte necesaria para la elaboración de los planes de diagnóstico en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la LO 3/2007 (es decir, cuanta información sirva para facilitar los análisis retributivos que configuran el artículo 28 ET, que a su vez acaban de ser motivo de regulación por el Real Decreto 902/2020).

Las personas que intervengan en la negociación tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervengan en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

e) En caso de desacuerdo

En caso de desacuerdo, la Comisión negociadora podrá acudir a **los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos**, si así se acuerda, previa intervención de la Comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

Sin embargo, no se prevén los efectos del desacuerdo final, bien por no haber órganos de solución autónoma de conflictos, o porque acudiendo a los mismos tampoco se alcanza el acuerdo definitivo. Salvo mejor criterio, tal y como hemos indicado,

procedería la publicación del plan sin acuerdo porque así lo prevé el artículo 11 y la disposición adicional primera.

- **Competencias de la Comisión negociadora**

La norma regula, entre otras, como competencias de la Comisión la elaboración de los informes de diagnóstico, la definición de los indicadores de medición y de recogida de información sus resultados, y las medidas que integrarán el plan de igualdad, tratando asimismo de incluir las medidas que impulsen la implantación, tales como las acciones informativas y de sensibilización de la plantilla

4. Contenido de los planes de igualdad

- **Respecto al diagnóstico de situación**

Se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) 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.
- 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.

Dicho análisis debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo, y en todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos categorías niveles impuestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección contratación y

promoción y accesos. Para ello, la propia norma contiene los anexos con los criterios para la elaboración de los planes.

En cualquier caso, puesto de manifiesto situaciones de desigualdad los planes deberán incluir medidas para su corrección.

○ **Respecto a los planes de igualdad propiamente dichos**

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, o **en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.**
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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) 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.

Los planes tendrán las medidas reactivas a los resultados del diagnóstico, incluyendo las medidas que resulten pertinentes, y que contribuyen a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

- **Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.**

La duración del plan será la que determine el propio plan y **no podrá exceder de cuatro años.**

No obstante **la norma prevé su revisión** cuando concurran una serie de causas, entre otras, a través de sus órganos de seguimiento, o cuando las medidas **no se adecuen a requisitos legales**, como resultado del seguimiento y evaluación **que prevea el propio plan**, en caso de **modificación sustancial** de la plantilla, métodos de trabajo organización sistema retributivos, y en caso de **fusión absorción o transmisión o modificación del estatus jurídico de la compañía**, así cuando una resolución judicial lo determine.

- **Extensión de los planes de igualdad**

Básicamente el Real Decreto viene a ratificar la aplicación sobre todas las personas dentro de su ámbito de aplicación que se haya pactado (empresa, centro o grupo) siendo interés mencionar que resulta de aplicación **a los contratos de puesta a disposición de las ETTs**

5. Registro de los planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir acoso sexual y por razón de sexo

En el artículo 11 se prevé la obligatoriedad del registro de los planes de igualdad cualquiera que sea su origen o naturaleza, “*obligatoria o voluntaria*”, lo que nos llevaría a afirmar que la propia ley prevé la aplicación de planes de igualdad cuando el plazo máximo de negociación ha vencido sin acuerdo.

El registro supone dotar a los planes de acceso público, pudiendo ser objeto de “*depósito voluntario*” las medidas acordadas para corregir las situaciones de desigualdad.

La disposición adicional primera se prevé la adaptación a la nueva ley de los registros efectuados con anterioridad, distinguiendo si son obligatorios o voluntarios, con la finalidad de facilitar su consulta automatizada.

6. Disposición transitoria

Los planes de igualdad vigentes al momento de entrada en vigor de la ley deberán adaptarse a la nueva normativa en el **plazo previsto** para su revisión, o en todo caso, **un plazo máximo de 12 meses** contados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto, previo proceso negociador

7. Otras medidas

Al margen de lo expuesto, las disposiciones adicionales incluyen previsiones de fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de medidas y planos de igualdad, guías y protocolos de buenas prácticas, concesiones de distintivos de igualdad...

A su vez, la disposición final primera modifica el Real Decreto 703/2010 y 8 de mayo sobre el registro depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, adaptándolo al Real Decreto, incluyendo distintos anexos sobre hoja estadística del plan de igualdad.

8. Entrada en vigor

El Real Decreto entra en vigor a los tres meses de su publicación, es decir, el 13 de enero de 2020