



OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD (REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE)

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, desarrolla reglamentariamente el mandato contenido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con la finalidad de facilitar el cumplimiento de los trámites del procedimiento de registro y el acceso a los planes de igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos de la Comunitat Valenciana, tras la aprobación del referido Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral de la Generalitat Valenciana estima necesario informar sobre los elementos que conforman su régimen jurídico, en particular los aspectos que se tendrán en consideración para el registro de los Planes de igualdad, mediante la emisión de la siguiente

NOTA INFORMATIVA:

a) Entrada en vigor y reglas transitorias.

El Real Decreto 901/2020, publicado en el BOE del 14 de octubre, entra en vigor a los tres meses de su publicación, es decir, el 14 de enero de 2021.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, previo proceso negociador (esto es, antes del 14 de enero de 2022).

Asimismo, debe tenerse en cuenta el régimen transitorio previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, para la aprobación de los planes de igualdad, según el cual:

- las empresas de más de 150 personas trabajadoras, deberán tener aprobado su plan de igualdad, antes del 7 de marzo de 2020.
- las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, deberán tener aprobado su plan de igualdad, antes del 7 de marzo de 2021.
- las empresas de 50 personas trabajadoras, deberán tener aprobado su plan de igualdad, antes del 7 de marzo de 2022.

b) Ámbito de aplicación del RD 901/2020.

La obligación de elaborar un Plan de Igualdad y de inscribir el mismo en el registro público previsto en el citado RD, afecta a las siguientes empresas:

- las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras (teniendo en cuenta el periodo transitorio antes señalado).
- las empresas obligadas por convenio colectivo.
- las empresas a las que así lo imponga una resolución de la autoridad laboral adoptada en un procedimiento sancionador.

No obstante lo anterior, los **grupos de empresas** podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme al artículo 87 del ET.

c) Determinación del número de personas trabajadoras de la empresa.

Para el cálculo del número de personas trabajadoras que determinan la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, con las siguientes especificaciones:

- computa cada persona trabajadora, con independencia de la modalidad contractual por la que se hayan vinculado; esto es, deberán computarse también las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada, así como con contratos de puesta a disposición.
- cada persona trabajadora con contrato a tiempo parcial computa como una persona más, con independencia del número de horas de trabajo.
- se suman también los contratos de duración determinada que habiendo estado vigentes durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cálculo, computando cada 100 días de trabajo o fracción 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.

Alcanzado el umbral numérico de personas trabajadoras que obliga a elaborar el Plan de Igualdad, surge la obligación de su negociación, aun cuando posteriormente el número se sitúe por debajo de las cincuenta personas trabajadoras.

Asimismo, alcanzado el indicado umbral numérico, las empresas disponen de un plazo de 3 meses para constituir la comisión negociadora.

d) Contenido de los Planes de Igualdad.

De conformidad con los artículos 7 y siguientes del RD 901/2020 y el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los Planes de Igualdad de las empresas deberán contener al menos los siguientes puntos:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa (en caso de grupo de empresas, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo).
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- 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.
- 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, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

El plan de igualdad también será aplicable a las personas trabajadoras cedidas por ETT durante los periodos de prestación de servicios.

e) Vigencia y periodo de revisión del Plan.

El periodo de vigencia del plan de igualdad será determinado por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a 4 años.

Con independencia del plazo de duración, el plan podrá revisarse como consecuencia del seguimiento y evaluación; cuando se produzca una fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa; cuando se altere de forma sustancial la plantilla de la empresa, los métodos de trabajo, la organización y sistema retributivo; y cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación.

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.

f) Determinación del Registro competente para los Planes de Igualdad.

De conformidad con el art. 11.1 del RD 901/2020, los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

El RD determina que se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el RD 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y, en su caso, los registros de convenios y acuerdos colectivos creados y regulados por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

En la Comunitat Valenciana, el citado Registro lo regula la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (DOGV de 29.09.10).

Esta Orden determina que el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo depende de la actual Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, que es la encargada de dirigirlo y de coordinar el funcionamiento de cada una de las delegaciones territoriales o unidades del Registro. El Registro cuenta con una unidad central adscrita a la Dirección General, responsable de la tramitación y registro de aquellos convenios, acuerdos y documentos cuyo ámbito territorial afecte a más de una provincia de la Comunitat Valenciana, siempre que no excedan del ámbito autonómico. Así mismo, cuenta también con tres sedes o delegaciones territoriales adscritas a cada una de las Direcciones Territoriales competentes en materia de trabajo, de Alicante, Castellón y Valencia.

g) Tramitación del Registro de los Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana.

La solicitud de inscripción de los planes de igualdad deberá ir acompañada de la hoja estadística recogida en el modelo establecido en el RD 713/2010, de 28 de mayo.

Este registro debe realizarse a través de la aplicación "REGCON", a través del siguiente enlace: <http://www.indi.gva.es/es/web/dg-trabajo/convenios-y-acuerdos-colectivos>

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 delegación de la comisión negociadora en la persona que ha presentado la documentación en la aplicación "REGCON".
- En su caso cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, documento que acredite la comunicación de convocatoria a las organizaciones sindicales más representativas para formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad.
- 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.
- La 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.
- La Autoridad Laboral una vez comprobado que el plan no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, procederá a dictar resolución ordenando el registro del plan de igualdad.
- La inscripción en el Registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad, que se realizará a través de la aplicación "REGCON".

h) Depósito voluntario de protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

València,

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL