

BOLETÍN 1 – 2021**PLANES DE IGUALDAD. NOVEDADES LEGALES CON LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO 901/2020 DE 13 OCTUBRE**

El Real Decreto ha entrado en vigor el 14 de enero de 2021, ¿Cuáles son las principales novedades en materia de planes de igualdad y su registro?

1.- ¿A qué empresas resulta de aplicación?

Son de obligado cumplimiento para todas las empresas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras, siendo voluntaria para empresas con plantilla inferior, salvo que la obligación resulte del convenio colectivo de aplicación o sea impuesta por la autoridad laboral en sustitución de sanciones accesorias.

No obstante, debe tenerse en cuenta el régimen transitorio previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, conforme al cual la aplicación a empresas con más 100 y hasta 150 personas trabajadoras comenzaría a partir del 7 de marzo de 2021 y a empresas con 50 a 100 personas trabajadoras, a partir del 7 marzo de 2022.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 deberán adaptarse en un plazo máximo de 12 meses (esto es, antes del 13 de enero de 2022).

2.- ¿Cómo se determina el número de personas trabajadoras en la empresa a efectos de la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad?

Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquier que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidos contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En los casos de contrato a tiempo parcial se computará como una persona más, con independencia del número de horas de trabajo.

También sumarán los contratos de duración determinada que habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

A efectos de comprobar si se alcanza el umbral necesario de personas trabajadoras este cálculo deberá realizarse al menos el último día de junio y de diciembre de cada año.

3.- La comisión negociadora

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Debe constituirse una comisión negociadora en un plazo máximo de 3 meses desde el momento en el que se alcance el número de personas trabajadoras que hacen obligatorio elaborar el plan de igualdad.

- *¿Quiénes componen la comisión negociadora del plan de igualdad?*

La comisión negociadora estará formada por representantes de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, de forma paritaria y equilibrada entre hombres y mujeres por cada una de las partes.

Como regla general, en representación de las personas trabajadoras, participarán el Comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal y, en su caso, las secciones sindicales cuando sumen en conjunto la mayoría de los miembros del Comité.

- *¿Qué ocurre si no hay representación legal de las personas trabajadoras en la empresa?*

En este caso prevé el RD que la representación corresponderá a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicación. En estos casos el número máximo de miembros de la comisión será de 6 por cada parte.

En el supuesto de que existan centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras y otros sin ella, la parte social de la Comisión negociadora estará formada tanto por las representantes y los representantes legales de la plantilla de los centros que dispongan de ella como por una comisión sindical que asumirá la representación de los centros que carezcan de representación legal. En estos casos el número máximo de miembros de la comisión será de 13 por cada parte.

- *¿Cuáles son las funciones de la Comisión Negociadora?*

- La negociación del plan de igualdad, incluyendo tanto el diagnóstico como las medidas que va a contener dicho plan.
- La elaboración del informe con los resultados del diagnóstico.
- La identificación de las medidas prioritarias, en función del diagnóstico, su área de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios, las personas o entidades responsables de cada medida y el cronograma o calendario de actuaciones.
- La iniciativa o el impulso de realizar el plan de igualdad.
- La definición de los indicadores de evaluación y recogida de datos para el seguimiento de las acciones programadas en el plan.
- Otras funciones que le atribuya la autoridad laboral, el convenio colectivo o la normativa, o que sean acordados en el seno de la comisión.
- La realización de las primeras actividades de comunicación y/o sensibilización de la plantilla respecto al plan o a la igualdad de género dentro de la empresa.

4.- ¿Cuál es el contenido mínimo del plan de igualdad?

Se trate de planes de igualdad obligatorios o voluntarios, deberán incluir:

- 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.

5.- ¿Cuál es la duración máxima del plan de igualdad?

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

6.- ¿Debe inscribirse en algún registro el plan de igualdad?

El plan de igualdad, sea elaborado con carácter voluntario o por obligación legal, debe inscribirse obligatoriamente ante el registro de convenios y acuerdos colectivos regulado por el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Las medidas adicionales al plan de igualdad que sean acordadas por la empresa para prevenir la discriminación y/o el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo serán objeto de depósito voluntario.