



RESUMEN Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad

Entrará en vigor a los 3 meses de su publicación (14.01.2021)

ÁMBITO APLICACIÓN (Art.2)

Recordemos que todas las Empresas independientemente del número de personas tienen la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Deberán:

- ✓ Adoptar medidas (previa negociación) para evitar discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- ✓ Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo:
 - Arbitrar procedimientos específicos para su prevención.
 - Dar cauce a las denuncias y reclamaciones

Recordemos que la obligación de implantar planes de igualdad afecta a empresas de 50 o más personas trabajadoras atendiendo a la siguiente transitoriedad prevista en el RDL 6/2019:

- Desde marzo 2020: empresas de 150 a 250 trabajador@s (salvo convenios que hayan establecido otros límites)
- Desde marzo 2021: 100 a 150
- Desde marzo 2022: 50 a 100

Para las demás empresas será voluntaria la elaboración e implantación de planes de igualdad.

NOVEDAD

GRUPOS DE EMPRESAS (Art 2 párrafo 6)

Se admite expresamente la posibilidad de negociar planes de igualdad de grupo de empresas, si así se acuerda con las organizaciones legitimadas para negociarlos (las reglas de legitimación son las mismas de los convenios colectivos de grupo Art.87 ET).





Se deberá:

- Justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.
- El informe diagnóstico será individual para cada empresa, y deberá tener en cuenta la actividad que lo componen y los convenios de aplicación.

CÁLCULO PLANTILLA PARA OBLIGATORIEDAD (Art 3)

En lo relativo al cálculo de plantilla que determina la obligación de implantar un plan de igualdad, se debe tener en cuenta a la plantilla total, de todos los centros y todas las formas de contratación (fijos discontinuos, puesta a disposición, de duración determinada, etc.).

NOVEDAD

Es esencial tener en cuenta tres elementos novedosos:

1. Las empresas deben realizar el cálculo para comprobar si están incursas en la obligación de negociar un plan de igualdad al menos el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año. Una vez surge la obligación, esta obligación se mantendrá, aunque luego disminuya la plantilla, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya la vigencia del plan, o en su caso por cuatro años.
2. La empresa tiene que tener en cuenta a los trabajadores/as de ETTs puestos a su disposición y a quienes estén contratados a tiempo parcial, cada persona a tiempo parcial computa como una independientemente del número de horas trabajadas.
3. Incluir en el cómputo a los trabajadores/as con contratos de duración determinada temporales durante los seis meses anteriores. La regla de cálculo es distinta de la prevista en el Estatuto de los Trabajadores a efectos de elecciones: cada 100 días trabajados computa como una persona más (en lugar de cada 200 días).

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

La negociación de los planes de igualdad y elaboración del diagnóstico se realizarán mediante la constitución de la comisión negociadora (máximo 3 meses siguientes a haber alcanzado la plantilla que lo hace obligatorio).





Las empresas obligadas por Convenio colectivo a negociar un plan de igualdad iniciarán la negociación en el plazo establecido en el convenio o en su defecto a los tres meses de la publicación de este.

Si la obligación del plan de igualdad es acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador se estará a lo fijado en dicho acuerdo.

NOVEDAD

Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud al registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

COMISIONES NEGOCIADORAS

Las comisiones negociadoras de los planes de igualdad deben ser paritarias (empresa y parte social).

Por la parte social legitima al comité de empresa, a los delegados/as de personal o a las secciones sindicales mayoritarias (cuando lo acuerde la mayoría del comité y/o delegados/as de personal). La composición de la parte social será proporcional a la representatividad de esta.

Cuando haya varios centros se negociará con el intercentros (si tiene establecidas competencias para la negociación).

En los planes de grupo de empresa se regirá por el Artículo 87 ET para los convenios de ese ámbito.

Deberá promoverse una composición equilibrada entre mujeres y hombres y que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en igualdad.

Se podrá contar con apoyo y asesoramiento externo, con voz y sin voto.

NOVEDAD

El Real Decreto contempla una solución para un problema histórico del procedimiento de negociación de los planes de igualdad como es el de las empresas sin representación legal, que es recurrir a los sindicatos más representativos y los representativos del sector con legitimación





para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación (con un máximo de 6 miembros por cada parte). La proporcionalidad vendrá dada por la representatividad que se ostenta en el sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Aunque hay que tener en cuenta que las comisiones sindicales se dan por válidas si se integran por la organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en un plazo de 10 días.

NOVEDAD

En los casos en los que convivan centros con representación y sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará formada por un lado por los representantes legales de los centros con representación de acuerdo a lo establecido con anterioridad y por otro por la comisión sindical para centros sin representación. (con un máximo de 13 miembros para cada una de las partes)

DERECHOS

Los miembros de la comisión negociadora tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de convenios o acuerdos colectivos.

Derecho a acceder a la información y documentación que sea necesaria para elaborar el diagnóstico

El deber de sigilo respecto a la información que se les haya comunicado con carácter reservado.

CRONOLOGÍA

Respecto a cuestiones de cronología hay que destacar:

1. Las empresas deben iniciar la negociación en un plazo máximo de 3 meses desde que por número de trabajadores/as tengan la obligación de tener plan de igualdad.
2. Las empresas tienen un máximo de 1 año para toda la tramitación incluida la solicitud de registro del plan.
3. Los planes vigentes en la fecha de entrada en vigor de la norma deberán adaptarse a la misma en el periodo previsto para su revisión con un máximo de 12 meses desde la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto, es decir, la fecha tope es el 14.01. 2022.





CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Respecto al contenido de los planes, la norma es exhaustiva tanto en el alcance del diagnóstico que también debe ser negociado, como en el del propio plan, en el que establece unos contenidos mínimos.

I. DIAGNÓSTICO

En el Anexo del Real Decreto se describe qué debe integrar un diagnóstico por cada una de las materias, todos los datos deben estar desagregados por sexos.

NOVEDAD

El análisis deberá extenderse a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional.

Si se pusiera de manifiesto infrarrepresentación de personas de un sexo en puestos o niveles jerárquicos, se deberá incluir medidas para corregirla (medidas de acción positiva) para eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

II. PLANES DE IGUALDAD

Partes:

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal
- Informe diagnóstico
- Resultados de la Auditoría retributiva
- Objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Medidas concretas con plazos, priorizadas y con indicadores
- Medios y recursos materiales y humanos
- Calendario de actuación
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
- Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento



- Procedimiento de modificación, incluido el de resolución de discrepancias.

Además de medidas para cada área contemplada en el diagnóstico, se podrán ampliar para tratar violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, entre otras.

III.VIGENCIA

Se establece un periodo máximo de vigencia para los planes de 4 años

NOVEDAD

La norma contempla tantos supuestos que obligan a la revisión del plan que en la práctica puede ser difícil apurar ese periodo hasta el final.

- Cuando los resultados del seguimiento y evaluación de las medidas así lo recomienden para la consecución de sus objetivos. Se exige además al menos una evaluación intermedia y otra final.
- Falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o actuación de la inspección de trabajo y seguridad social.
- Supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas inaplicaciones de convenio o modificaciones sustanciales.
- Resolución judicial

La revisión del plan implicará la actualización del diagnóstico y de las medidas del plan.

EXTENSIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal durante el periodo de prestación de los servicios.





REGISTRO

NOVEDAD

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público. (sean voluntarios u obligatorios, sean por acuerdo entre las partes o no).

Se registrarán en el registro de Convenios y Acuerdos Colectivos.

Se modifica la normativa sobre registro de convenios colectivos para establecer las precisiones relativas a la obligación de registros de planes de igualdad junto a una hoja estadística con un importante desglose de las materias del plan objeto de información.

