

Nota sobre el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad (Real Decreto 901/2020)

En el BOE de 14 de octubre de 2020, se ha publicado el **RD 901/2020** (con **entrada en vigor a los 3 meses de su publicación**). Esta norma constituye el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad legalmente previsto a raíz de las modificaciones introducidas en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad, por el RD-Ley 6/2019.

Recuérdese que, con el citado el RD-ley 6/2019, se ha ampliado considerablemente el ámbito subjetivo de la **obligación de elaborar un plan de igualdad**, afectando ello a **todas las empresas de 50 o más trabajadores**, si bien previéndose un periodo transitorio: **para las empresas 50 o 100 trabajadores, la obligación nace el 7 de marzo de 2022; para las empresas de 100 a 150 trabajadores el 7 de marzo de 2021;** y para las empresas de 150 o más trabajadores, la obligación ya resulta exigible a fecha de hoy. Respecto a los **planes de igualdad vigentes** a fecha de hoy, el nuevo RD establece que **deberán adaptarse a las nuevas reglas y contenidos** cuando proceda su revisión y, en todo caso, **no más allá del 14 de enero de 2022**, previa negociación con los representantes de los trabajadores (Disp. Transitoria única).

Los **principales contenidos del RD 901/2020** pueden quedar sintetizados del siguiente modo:

- Por lo que se refiere a su **ámbito de aplicación**, el RD establece que el mismo se aplica a las **empresas que tienen la obligación de elaborar un plan de igualdad por el número de trabajadores de la empresa o por así haberlo exigido el convenio colectivo de aplicación o la autoridad laboral** como consecuencia de un

procedimiento sancionador, si bien en estos dos últimos casos la regulación del RD se aplica en aquello que no prevea el convenio colectivo o la decisión sancionadora

Por otra parte, se prevé la **posibilidad de que las empresas que conformen un grupo elaboren un único plan de igualdad**, aunque exigiéndose que el mismo tenga en cuenta las particularidades de cada una de las empresas y refleje información a partir del diagnóstico individualizado de cada una de las empresas (art. 2).

- En cuanto al cómputo del número de trabajadores de la empresa, determinante para que nazca la obligación de elaborar el plan de igualdad, el nuevo RD establece una serie de reglas (art. 3) que exigen **computar a todos los trabajadores** de la empresa con independencia de su modalidad contractual, incluyendo **también a los trabajadores puestos a disposición por una ETT**. Además, se exige tener en cuenta también a los **contratos temporales extinguidos en los últimos 6 meses**, de modo tal que **por cada 100 días de contrato temporal o fracción inferior se sumará un trabajador más** en el cómputo. Este **cómputo**, para determinar si se alcanzan los umbrales que exigen la elaboración del plan, **deberá repetirse, como mínimo, cada 6 meses, a 30 de junio y a 31 de diciembre de cada año**.
- Por lo que se refiere al **procedimiento de negociación** de los planes de igualdad, el nuevo RD establece diversas reglas, siendo las más relevantes las siguientes:

- **Plazo para constituir la comisión negociadora del plan: 3 meses desde que nace la obligación** de elaborar el plan. **Plazo para negociar, aprobar y solicitar el registro del acuerdo: 1 año y 3 meses desde que nació la obligación.**
- Respecto a los **sujetos negociadores**, el RD reitera, en primer lugar, la regla contenida en el art. 87.1 ET en materia de convenios colectivos de empresa, que atribuye legitimación para negociar al **comité de empresa, a los delegados de personal o a las secciones sindicales** que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité, correspondiendo a tales secciones la negociación cuando ellas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal. En general, el RD en esta materia reitera o se remite a lo dispuesto en el ET -negociación en caso de grupo de empresas, posibilidad de negociación por comité intercentros- (art. 5.2).

Ahora bien, para el caso **empresas sin representantes de los trabajadores**, se introduce como **relevante novedad** la obligación de constituir una **comisión negociadora con los sindicatos “más representativos” y “representativos” del sector** al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. 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, **esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que**

respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

Si existen **centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella**, la parte social de la **comisión negociadora por la parte social será mixta** (representantes de los trabajadores y sindical) estará integrada, por un lado, por los **representantes legales de los trabajadores de los centros** que cuenten y, por otro lado, por la **comisión sindical** constituida conforme a lo señalado anteriormente. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de 13 miembros por cada una de las partes (art. 5.3).

Finalmente, en cuanto a los concretos sujetos negociadores se establece que **deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora**, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral (art. 5.4). A todos estos sujetos se les reconocen los **mismos derechos y obligaciones** que a las personas que **intervienen en la negociación de convenios colectivos**, disponiendo expresamente el RD el **deber de sigilo** con respecto a la información que hayan recibido con carácter reservado, sin que, **en ningún caso, la documentación, que la empresa tiene obligación legal de facilitar efectos de elaborar el plan (art 46.2 LO 3/2007), pueda ser utilizada para otros fines** (art. 5.8).

- En cuanto al inicio y desarrollo de las **negociaciones y conclusión del acuerdo**, el RD aporta pocas novedades respecto a lo que se desprende con carácter general del **art. 89 ET** y, de hecho, el RD se remite al mismo a efectos de su aplicación supletoria en la negociación de planes de igualdad (art. 5.2). A este respecto, recuérdese que, si bien no

existe una obligación de que finalmente el plan de igualdad sea producto del acuerdo con la parte social, sí que existe un **deber de negociar de buena fe** y así lo reitera el reciente RD (art. 5.6). Deber que implica transparencia y diligencia a la hora de trasladar a la parte social la documentación necesaria para negociar y no demorar injustificadamente la negociación del plan (Cfr. STS 13-9-2018, Rº 213/2017).

- Por otra parte, conviene destacar que a la **comisión negociadora** del plan de igualdad se le reconocen unas **competencias que van más allá de las estrictamente negociadoras** de medidas de igualdad. Algunas que tienen que ver con la **elaboración de un diagnóstico** que necesariamente se debe efectuar antes de elaborar el plan y cuyos resultados deben quedar reflejados en el mismo (ver infra). Y otras competencias tienen que ver con el **impulso a la implantación del plan**, así como con una primera tarea de **información y sensibilización a la plantilla** y con la definición de **indicadores e instrumentos a efectos de un seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan** (art. 6).
- El nuevo RD también desarrolla las previsiones legales acerca del **contenido de los planes de igualdad**, destacando al respecto lo siguiente:
 - El RD-ley 6/2019 de reforma de la Ley Orgánica de igualdad introdujo como novedad la obligación de realizar un **diagnóstico negociado** previo como primera fase del plan de igualdad; diagnóstico que debe ir referido a toda una serie de materias: **selección y contratación, clasificación y formación profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial** – desarrollada por el RD 902/2020-, **ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. El RD ahora aprobado

desarrolla este diagnóstico (art. 7), definiéndolo como un proceso de **toma y recogida** de datos dirigido a identificar y a estimar las desigualdades u obstáculo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, lo que debe ir referido a **todos los puestos de trabajo de la empresa, analizando los efectos que el conjunto de circunstancias en que se desarrolla el trabajo pueden tener sobre hombres y mujeres** (procesos técnicos y productivos, organización del trabajo, condiciones laborales y de seguridad y salud, etc.).

Adicionalmente, para la elaboración del diagnóstico, **el RD contiene un extenso anexo que establece unos criterios muy específicos a seguir de forma obligatoria**, que implican recopilar y analizar un gran volumen de información y convierten al diagnóstico en una tarea ciertamente laboriosa y compleja (por citar sólo algunos ejemplos: información interna y externa sobre publicidad, imagen, comunicación y uso del lenguaje no sexista por la empresa y sobre el compromiso con la igualdad de las empresas proveedoras o clientes; información sobre los criterios, métodos o procesos utilizados para la descripción de los puestos de trabajo y la selección de personal y la promoción profesional; indicadores cuantitativos y cualitativos sobre las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se hayan producido durante los últimos 3 años). A partir de este **diagnóstico se elaborará un informe que deberá formar parte del plan de igualdad**.

Destaca, en fin, que, con respecto a la infrarrepresentación de un determinado sexo (el RD no se refiere exclusivamente a la infrarrepresentación “femenina”) en determinados puestos o niveles jerárquicos, se disponga que, **si el diagnóstico pusiera de manifiesto tal infrarrepresentación, el plan**

de igualdad deberá incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva a favor de las mujeres (aquí se vuelve a hacer referencia sólo a las mujeres). La norma reglamentaria, en este punto, engarza expresamente lo dispuesto con lo previsto en los arts. 11 de la Ley Orgánica de igualdad y al art. 17.4 ET, que aluden también a tales acciones positivas, si bien lo hacen como una posibilidad en manos de las empresas y de la negociación colectiva, mientras que el tono del nuevo RD parece más admonitorio a efectos de determinar las medidas que deben integrar el plan de igualdad.

- El RD (art. 8) también desarrolla lo previsto legalmente determinando el **contenido mínimo de todo plan de igualdad**, que deberá ser **coherente con los resultados del diagnóstico**. Hasta 11 elementos se identifican como contenido mínimo de los planes de igualdad: 1) Determinación de las partes que los conciertan. 2) Ámbito personal, territorial y temporal: 3) Informe del diagnóstico; 4) **Resultados de la auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad. 5) Definición de **objetivos cualitativos y cuantitativos** del plan. 6) **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. 7) 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. 8) **Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación** de las medidas del plan. 9) **Sistema de seguimiento, evaluación y revisión** periódica. 10) **Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión** periódica del plan. 11) **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.
- El RD también contiene previsiones relevantes referidas a la **vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan** (art. 9); a saber:
 - La **duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a 4 años**.
 - El **plan deberá ser revisado** de acuerdo con lo fijado en el propio plan y, en todo caso, cuando **concurra alguna de las siguientes circunstancias**: a) cuando lo determinen los **resultados de su seguimiento y evaluación**; b) cuando la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social determine su falta de adecuación a los requisitos normativos o su insuficiencia**; c) en los supuestos de **fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa**; d) ante cualquier **incidencia que 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 condiciones de trabajo, **o las situaciones analizadas en el diagnóstico**; e) cuando una **resolución judicial 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 normativos.
 - El **plan deberá incluir una comisión de vigilancia y seguimiento**, con la composición y atribuciones que se decidan en aquél, en el que deberán participar, de forma **paritaria**, la representación de la empresa y de los trabajadores, con una **composición equilibrada de mujeres y hombres**.

- **El seguimiento y evaluación del plan deberá producirse periódicamente** de acuerdo con lo fijado en el propio plan o en el reglamento de la comisión de seguimiento y, **en todo caso, tendrá que hacerse una evaluación intermedia y otra final.**
- En otro orden de cuestiones, destaca que el RD dedica expresamente un precepto (art. 10) a señalar que, en virtud de la igualdad de trato ex art. 11.1 Ley 14/1994, **las medidas que contengan el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a los trabajadores cedidos por ETT's durante los períodos de prestación de servicios.** Se recoge así en el texto reglamentario el criterio ya mantenido por la jurisprudencia, que ha entendido que en estos casos se puede dar una aplicación complementaria de los planes de igualdad de la empresa usuaria y de la ETT (Cfr. STS 13-11-2019, Rº 75/2018).
- Finalmente, otra de las novedades que introdujo el RD-ley 6/2019 en la Ley Orgánica Igualdad fue

la **obligación de registrar ante la autoridad laboral cualquier plan de igualdad**, ya se trate de los elaborados por exigencia legal o de forma voluntaria, y sean o no producto de un acuerdo con los representantes de los trabajadores, indicándose como registro habilitado al tal efecto el **registro de convenios y acuerdos colectivos regulado en el RD 713/2010.** Y, en este sentido, el RD ahora aprobado, además de introducir diversas modificaciones en el citado RD 713/2010, establece que **el registro de los planes de igualdad deberá permitir su acceso público y, además, diseña una hoja estadística que se deberá presentar junto la solicitud de registro del plan** (arts. 11 y Disp. final 1ª). Por el contrario, para **otras medidas** que adopten las empresas de forma independiente a las obligaciones propias del plan de igualdad, y de forma acordada o no, para **prevenir la discriminación entre hombres y mujeres y el acoso sexual o por razón de sexo** – los llamados protocolos antiacoso ex art 48 de la Ley de igualad-, se prevé que **su registro será voluntario** (art. 12).