



Nuevas obligaciones en materia de igualdad

Recientemente se ha publicado el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el cual introduce novedades significativas en la realización y seguimiento de los planes de igualdad.

Cabe recordar que, hasta la promulgación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, la implantación del plan de igualdad únicamente era de obligación para las empresas de más de 250 trabajadores. No obstante, desde la entrada en vigor de esta norma, a partir del 7 de marzo de 2022, cualquier empresa con más de 50 trabajadores deberá tener implantado un plan de igualdad, siendo ya obligatorio para las empresas que tengan entre 151 y 250 trabajadores.

Así las cosas, se destacan las siguientes novedades de la nueva normativa:

- » Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un único plan de igualdad para todas o parte de las empresas del grupo. Este plan de igualdad deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que resultan de aplicación.
- » Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición (ETT). En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
- » Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, disponiendo la empresa de un plazo de **tres meses** para constituir la comisión negociadora (Comité de Igualdad).

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

- » En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de 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.
- » Para la aprobación del plan de igualdad será necesario el acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores que integren la comisión.
- » En la comisión negociadora deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- » Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.
- » El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, y no podrá ser superior a **cuatro años**.
- » El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.
- » 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. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

Todas las obligaciones anteriormente descritas entrarán en vigor a los **tres meses** de su publicación en el BOE, es decir, el 14 de enero de 2021. Asimismo, todos aquellos planes de igualdad que estén vigentes al momento de la entrada en vigor de este Real Decreto deberán adaptarse en un plazo máximo de **12 meses** contados a partir de la entrada en vigor de la norma.

