



OBLIGACIÓ DE REGISTRE DELS PLANS D'IGUALTAT (REIAL DECRET 901/2020, DE 13 D'OCTUBRE)

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acord col·lectius de treball, desplega reglamentàriament el mandat contingut en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Amb la finalitat de facilitar el compliment dels tràmits del procediment de registre i l'accés als plans d'igualtat en el Registre de Convenis i Acords de la Comunitat Valenciana, després de l'aprovació del referit Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral de la Generalitat Valenciana estima necessari informar sobre els elements que conformen el seu règim jurídic, en particular els aspectes que es tindran en consideració per al registre dels plans d'igualtat, mitjançant l'emissió de la següent

NOTA INFORMATIVA:

a) Entrada en vigor i regles transitòries.

El Reial decret 901/2020, publicat en el BOE del 14 d'octubre, va entrar en vigor al cap de tres mesos de la seua publicació, és a dir, el 14 de gener de 2021.

Els plans d'igualtat vigents en el moment de l'entrada en vigor del Reial decret 901/2020 hauran d'adaptar-se en el termini previst per a la seua revisió i, en tot cas, en un termini màxim de 12 mesos comptats a partir de l'entrada en vigor d'aquest reial decret, amb procés negociador previ (això és, abans del 14 de gener de 2022).

Així mateix, ha de tindre's en compte el règim transitori previst en el Reial decret llei 6/2019, per a l'aprovació dels plans d'igualtat, segons el qual:

- les empreses de més de 150 persones treballadores, hauran de tindre aprovat el seu pla d'igualtat, abans del 7 de març de 2020;
- les empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores, hauran de tindre aprovat el seu pla d'igualtat, abans del 7 de març de 2021;
- les empreses de 50 persones treballadores, hauran de tindre aprovat el seu pla d'igualtat, abans del 7 de març de 2022.

b) Àmbit d'aplicació del RD 901/2020.

L'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat i d'inscriure el mateix en el registre públic previst en el citat RD, afecta les empreses següents:



- les empreses de cinquanta o més persones treballadores (tenint en compte el període transitori abans assenyalat);
- les empreses obligades per conveni col·lectiu;
- les empreses a les quals així ho impose una resolució de l'autoritat laboral adoptada en un procediment sancionador.

No obstant l'anterior, els grups d'empreses podran elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup, negociat conforme a l'article 87 de l'ET.

c) Determinació del nombre de persones treballadores de l'empresa.

Per al càlcul del nombre de persones treballadores que determinen l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat, es tindrà en compte la plantilla total de l'empresa, amb les especificacions següents:

- computa cada persona treballadora, amb independència de la modalitat contractual per la qual s'hagen vinculat; això és, hauran de computar-se també les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de duració determinada, així com amb contractes de posada a disposició;
- cada persona treballadora amb contracte a temps parcial computa com una persona més, amb independència del nombre d'hores de treball;
- se sumen també els contractes de duració determinada que havent estat vigents durant els 6 mesos anteriors, s'hagen extingit en el moment d'efectuar el càlcul, computant cada 100 dies de treball o fracció com una persona treballadora més.

El còmput del nombre de persones treballadores, a l'efecte de determinar si és obligatori o no elaborar i aplicar un pla d'igualtat, haurà de fer-se, almenys, el 30 de juny i el 31 de desembre de cada any.

Aconseguit el llindar numèric de persones treballadores que obliga a elaborar el Pla d'igualtat, sorgeix l'obligació de negociar-lo, encara que posteriorment el nombre se situe per davall de les cinquanta persones treballadores.

Així mateix, aconseguit el llindar numèric indicat, les empreses disposen d'un termini de 3 mesos per a constituir la comissió negociadora.

d) Contingut dels plans d'igualtat.

De conformitat amb els articles 7 i següents de l'RD 901/2020 i l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, els plans d'igualtat de les empreses hauran de contindre almenys els punts següents:

- Determinació de les parts que els concerten.
- Àmbit personal, territorial i temporal.



- Informe del diagnòstic de situació de l'empresa (en cas de grup d'empreses, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup).
- Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seua vigència i periodicitat.
- Definició d'objectius qualitatius i quantitius del pla d'igualtat.
- Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permeten determinar l'evolució de cada mesura.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.
- Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que pogueren sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió.

El Pla d'igualtat també serà aplicable a les persones treballadores cedides per ETT durant els períodes de prestació de serveis.

e) Vigència i període de revisió del pla.

El període de vigència del Pla d'igualtat serà determinat per les parts negociadores sense que pugui ser superior a 4 anys.

Amb independència del termini de duració, el pla podrà revisar-se a conseqüència del seguiment i avaluació; quan es produïska una fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa; quan s'altere de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització i sistema retributiu; i quan una resolució judicial condemne l'empresa per discriminació.

Respecte als plans d'igualtat vigents, s'hagen registrat o no, les empreses tenen un període màxim de 12 mesos per a l'adaptació del seu contingut, això és, fins al 14 de gener de 2022. En aquest cas, les empreses podran optar tant per la negociació d'un nou pla d'igualtat que substituïska l'anterior, com per la negociació de la seua modificació.

f) Determinació del Registre competent per als plans d'igualtat.

De conformitat amb l'art. 11.1 de l'RD 901/2020, els plans d'igualtat seran objecte d'inscripció obligatòria en registre públic, siga quin siga el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagen sigut o no adoptats per acord entre les parts.

L'RD determina que es considera Registre de plans d'igualtat de les empreses el registre de convenis i acords col·lectius de treball regulat en l'RD 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat i, si escau, els registres de



convenis i acords col·lectius creats i regulats per les comunitats autònomes en l'àmbit de les seues competències.

A la Comunitat Valenciana, el Registre esmentat el regula l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball (DOGV de 29.09.10).

Aquesta ordre determina que el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball depén de l'actual Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral, que és l'encarregada de dirigir-lo i de coordinar el funcionament de cadascuna de les delegacions territorials o unitats del Registre. El Registre compta amb una unitat central adscrita a la direcció general, responsable de la tramitació i registre d'aquells convenis, acords i documents l'àmbit territorial dels quals afecte més d'una província de la Comunitat Valenciana, sempre que no excedisquen de l'àmbit autonòmic. Així mateix, compta també amb tres seus o delegacions territorials adscrites a cadascuna de les direccions territorials competents en matèria de treball d'Alacant, Castelló i València.

g) Tramitació del Registre dels plans d'igualtat a la Comunitat Valenciana.

El registre es regeix pel que es disposa en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

La sol·licitud haurà de presentar-se dins del termini de quinze dies a partir de la signatura del pla d'igualtat o de la data de comunicació d'iniciativa de negociacions. Haurà de presentar-la la persona designada per la comissió negociadora, degudament acreditada, a través de mitjans electrònics i davant el registre de l'autoritat laboral competent.

La sol·licitud d'inscripció dels plans d'igualtat haurà d'anar acompanyada del full estadístic recollit en el model establert en l'RD 713/2010, de 28 de maig.

El procediment d'inscripció ha de realitzar-se a través de l'aplicació "REGCON", a través de l'enllaç següent: <http://www.indi.gva.es/es/web/dg-trabajo/convenios-y-acuerdos-colectivos>.

La sol·licitud es presentarà per mitjans electrònics, d'acord amb els articles 6 i següents del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, i haurà d'adjuntar-se també la documentació següent:

- Pla d'igualtat en format PDF, en el qual consten les signatures de les parts que els subscriuen.
- Les actes de les diferents sessions realitzades, incloent-hi les referents a les de constitució de la comissió negociadora i de signatura del pla, amb expressió de les parts que el subscriuen.
- Documentació que acredite la delegació de la comissió negociadora en la persona que ha presentat la documentació en l'aplicació "REGCON".
- Si és el cas, quan no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, document que acredite la comunicació de convocatòria a les organitzacions sindicals més representatives per a formar part de la comissió negociadora del pla d'igualtat.
- Per als plans d'igualtat de grup d'empreses, quan s'elabore un únic pla per a una part de les empreses del grup o per a totes elles, ha de quedar reflectida en una acta de la comissió negociadora la voluntat de les parts d'acollir-se a aquesta opció.
- L'Autoritat Laboral realitzarà el corresponent control de legalitat del pla d'igualtat, amb la finalitat de comprovar que s'ajusta al contingut mínim establert en l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, i que no conculca la legislació vigent ni lesiona greument l'interés de tercers.



Aquest control de legalitat es realitzarà sobre tots els plans d'igualtat que es presenten, obligatoris o voluntaris, s'hagen adoptat o no per acord entre les parts.

- L'autoritat laboral una vegada comprovat que el pla no vulnera la legalitat vigent ni lesiona greument l'interés de tercers, dictarà resolució en què ordena el registre del pla d'igualtat.
- La inscripció en el Registre permetrà l'accés públic al contingut dels plans d'igualtat, que es realitzarà a través de l'aplicació "REGCON".

h) Depòsit voluntari de protocols per a previndre l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Seràn objecte de depòsit voluntari les mesures, acordades o no, que siguen adoptades conforme als articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a previndre la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

i) Aclariments sobre el registre del Pla d'igualtat a través de l'aplicació "REGCON"

El Registre d'Acords i Convenis Col·lectius (REGCON) incorpora entre els seus tràmits l'opció per a registrar aquests plans d'igualtat.

Si és la primera vegada que se sol·licita, la persona acreditada per a això haurà de donar-se d'alta com a usuari en la plataforma, seguint les instruccions que aquesta subministra. Una vegada registrat, per a presentar el Pla d'igualtat, haurà de prémer en l'apartat corresponent; hi ha 2 opcions:

1. Si es tracta del primer Pla d'igualtat, s'utilitzarà l'opció «Convenis i acords col·lectius, plans d'igualtat sense codi (nou acord)»
2. Si es tracta de plans ja existents i registrats, s'utilitzarà l'opció «Convenis i acords col·lectius, plans d'igualtat, amb codi (text nou)»

Dins de la diferenciació a dalt esmentada, s'haurà de seleccionar entre:

- Pla d'igualtat ACORDAT: el que ha sigut subscrit per totes dues parts de la Comissió negociadora, representació de treballadors i empresarial
- Pla d'igualtat NO ACORDAT: el que no ha sigut subscrit per la representació.

València,

LA DIRECTORA GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL