

TIPO DOCUMENTO	INFORME
REF. DOC	INF_069
TÍTULO	INFORME REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO
Fecha	20/10/2020
RESUMEN	NOTA INFORMATIVA DEL IMPACTO EN LA CONTRATACION PUBLICA DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y SU REGISTRO

El objetivo del presente informe es analizar la incidencia en la contratación pública de las disposiciones incorporadas en el **REAL DECRETO 901/2020 (en adelante RD)**, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro y se modifica el **REAL DECRETO 713/2019**, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

El ámbito de aplicación es para todas las empresas con independencia del número de trabajadores que tengan, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a las cuales se les exige que adopten, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta las modificaciones normativas realizadas y respetando la existencia de un periodo transitorio de aplicación, tanto las empresas que ya cuentan con un plan de igualdad como aquellas que están obligadas a tenerlo por primera vez deberán adaptar sus planes a este nuevo RD en función del número de personas trabajadoras en plantilla.¹

En la actualidad era suficiente en la licitación y en la fase de selección del licitador por el órgano de contratación la exigencia de cumplir con la obligación de contar las empresas de más de 250 trabajadores con un plan de igualdad acreditando su cumplimiento mediante la presentación de una declaración responsable.

¹Las empresas deben tener en cuenta la progresividad aprobada en la ley de marzo de 2019 sobre planes de igualdad:

- Desde el 7 de marzo de 2020, todas las empresas de más de 150 personas en plantilla deben tener ya un plan de igualdad.
- A partir del 7 de marzo de 2021, el plan de igualdad es obligatorio en las de más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- El último tramo se aplica el 7 de marzo de 2022: plan de igualdad obligatorio para todas las empresas de 50 o más personas en plantilla.

A partir de la nueva regulación las obligaciones de las empresas, en aplicación del RD, serán las siguientes:

1. Las que tengan **50 o más trabajadores**, estarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos del RD, conforme al calendario de aplicación a partir de la entrada en vigor y que se resume en la siguiente tabla:

Obligación de elaboración y aplicación	Número de personas trabajadoras en la empresa ²
Hasta 06/03/2020	Empresas de más de 250 personas trabajadoras
A partir del 07/03/2020	Empresas de entre 151 a 250 personas trabajadoras
A partir del 07/03/2021	Empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras
A partir del 07/03/2022	Empresas de entre 50 a 100 personas trabajadoras

2. **Resto de las empresas**, es decir, **de menos de 50 trabajadores**, será voluntaria la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, salvo que los convenios colectivos así lo requieran.
3. **Grupo de Empresas**, podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del ET.

El plan de igualdad debe estar estructurado de la siguiente forma y tendrá, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico y si es un grupo de cada empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- f) Descripción de las medidas concretas.
- g) Identificación de los medios y recursos necesarios, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan.
- k) Procedimiento de modificación y procedimiento para solventar posibles discrepancias.

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad, dentro del **plazo máximo de los 3 meses siguientes** al momento en que hubiesen alcanzado el número de personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto.

² Según calendario de aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 LOI, en redacción aportada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (D.T. 12ª LOI).

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a 4 años. En el plan de igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan.

Se inscribirán **en un registro público** todos los planes de igualdad, que será el mismo en el que se depositan los convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), sin perjuicio de los registros de las comunidades autónomas y deberá incluir los salarios desglosados de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, desglosada y promediada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, e incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

En conclusión, desde el punto de vista de la contratación pública se consideran los siguientes aspectos a tener en cuenta:

1. En el caso de **empresas de 50 o más personas trabajadoras** la elaboración y aplicación de un plan de igualdad será **OBLIGATORIA**. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.
2. El plan deberá ser **registrado obligatoriamente** en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON). La inscripción de los planes de igualdad tendrá que ir acompañada de una hoja estadística correspondiente³.
3. En el supuesto de que las **empresas de 50 o más personas trabajadoras no cumplan con la obligación** del RD de implantar el plan de igualdad y su posterior inscripción en el **registro incurran en prohibición para contratar**, por lo que, dicha circunstancia impedirá la celebración de contratos con el sector público. Asimismo, en el caso de haberse formalizado el contrato con un licitador incurrido en causa de prohibición, estaríamos ante una causa de nulidad del contrato e incluso los órganos de contratación podrán excluir al licitador que haya sido sancionado por infracciones graves derivadas de las obligaciones aplicables en materia social o laboral establecidas en la normativa vigente.
4. Por último, si la empresa tiene **menos de 50 personas trabajadoras**, es recomendable su implantación.

Entrada en vigor: Tres meses de su publicación en el B.O.E (que tuvo lugar el 14 de octubre de 2020) estableciendo unas medidas relativas al plan de igualdad que se aplicarán a mediados de enero de 2021.

³ El modelo de la hoja estadística se encuentra en el RD 713/2010, de 28 de mayo.