



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

PLANES DE IGUALDAD



Índice

- Normativa de aplicación en materia de planes de igualdad
- Negociación de los planes de igualdad
 - a) Planes obligatorios y voluntarios
 - b) Comisión negociadora
 - c) Contenido mínimo
 - d) Especificidades para Cooperativas de trabajo y Administraciones públicas



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

VOLUMEN DE PLANES DE IGUALDAD

ESTADÍSTICA PLANES DE IGUALDAD 2020 - 2025

24/06/2025

AÑO	AL ESTATAL (DGT)				RESTO (CCAA)				TODAS AALL			
	INSCRITOS	TRAMITADOS (ARCHIV+DESEST)	EN TRAMITE	TOTAL	INSCRITOS	TRAMITADOS (ARCHIV+DESEST)	EN TRAMITE	TOTAL	INSCRITOS	TRAMITADOS (ARCHIV+DESEST)	EN TRAMITE	TOTAL
2020	431	26	0	457	853	78	3	934	1284	104	3	1391
2021	395	344	0	739	1933	828	2	2763	2328	1172	2	3502
2022	947	607	0	1554	4820	1684	7	6511	5767	2291	7	8065
2023	1551	641	0	2192	5022	1545	14	6581	6573	2186	14	8773
2024	1674	525	0	2199	4321	1429	87	5837	5995	1954	87	8036
2025	752	272	300	1324	2197	670	491	3358	2949	942	791	4682
TOTAL	5.750	2.415	300	8.465	19.146	6.234	604	25.984	24.896	8.649	904	34.449

Porcentaje de los planes de igualdad presentados en la DGT en total	24,6%
Porcentaje de los planes de igualdad presentados en el resto de las CC.AA	75,4%
De los planes de igualdad presentados en la DGT, Porcentaje de los planes de igualdad denegados o archivados.	28,5%
De los planes de igualdad presentados en el total de las CC.AA, Porcentaje de los planes de igualdad denegados o archivados.	24,0%
De los planes de igualdad presentados en la DGT, Porcentaje de los planes de igualdad inscritos.	67,9%
De los planes de igualdad presentados en el total de las CC.AA, Porcentaje de los planes de igualdad inscritos.	73,7%
De los planes de igualdad presentados en la DGT, Porcentaje de los planes de igualdad en trámite.	3,5%
De los planes de igualdad presentados en el total de las CC.AA, Porcentaje de los planes de igualdad en trámite.	2,3%



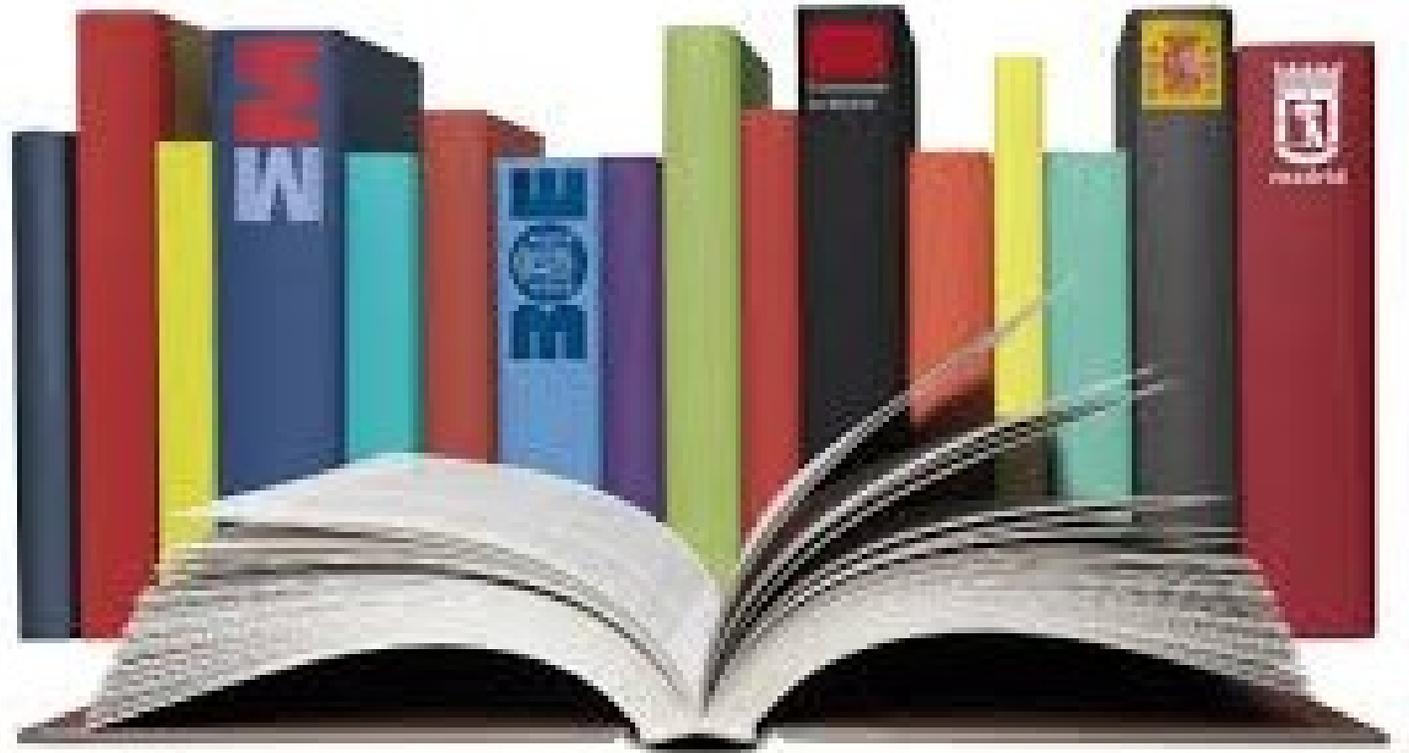
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

NORMATIVA DE APLICACIÓN





MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Constitución española



Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
(BOE 23 de marzo).



Capítulo III del Título IV : Artículos 45 a 49



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre).



Artículo 17.5: remisión al propio Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 28: igualdad de remuneración por razón de sexo

Artículo 85.2: deber de negociar planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (BOE 14 de octubre).

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14 de octubre).

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12 de junio)

Artículo 46. Ley Orgánica 3/2007

¿Qué es un plan de igualdad?



Realización de un diagnóstico previo
(= situación de la empresa)



Conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Artículo 45. Ley Orgánica 3/2007 Obligación de realizar un plan de igualdad

Empresas de 50 o más trabajadores

D.T. 12ª Ley Orgánica 3/2007. Se añadió por art. 1.3 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

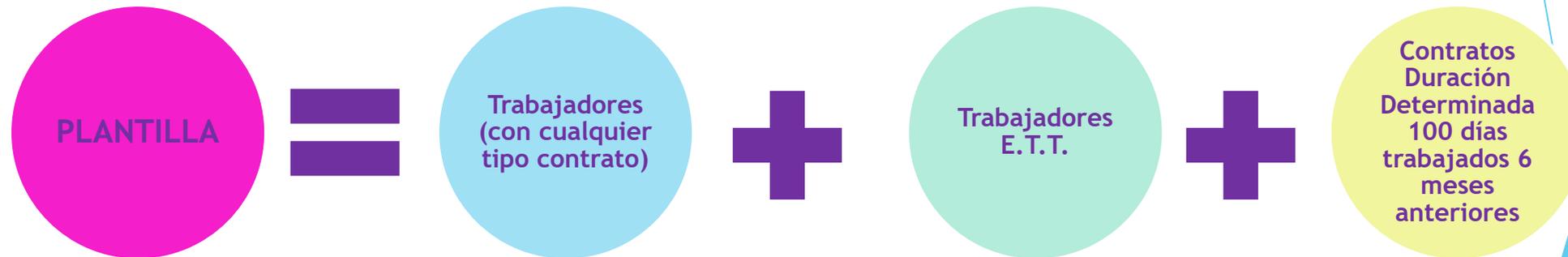
Aplicación paulatina de la obligación de realizar plan de igualdad.

Cuando así se establezca en el convenio colectivo aplicable

Procedimiento sancionador: sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación del plan

Resto de empresas: plan de igualdad VOLUNTARIO

Artículo 3. Real Decreto 901/2020: Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa



No computan:

- socio/as de cooperativas de trabajo
- relación no laboral (Becarios no computan)

Comprobación plantilla cada año (al menos):

- 30 de junio
- 31 de diciembre

Planes voluntarios

¿es necesario negociarlos?

Artículo 45.5 de la Ley Orgánica 3/2007: “previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”

Art. 2.4 del R.D. 901/2020: “previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”

CONSULTA DGT-SGON-142NRG-PGG de 10/03/2021

CONCLUSIÓN: En caso de que la empresa decida negociar los planes voluntarios, esta negociación debe realizarse conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, tanto en el caso de que exista representación legal de las personas trabajadoras como en el caso de que no exista.

Por otra parte, la consulta solo resultará exigible si existe el sujeto al que se debe dirigir, esto es, si existe representación legal de las personas trabajadoras. En caso de que no exista, es posible la sustitución de la consulta por los trámites que se consideren oportunos. (comisión ad hoc / plan unilateral).



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Artículo 2. Real Decreto 901/2020

NO:

- DE UNO O VARIOS CENTROS
- “FRANJA”
- SECTORIALES

PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA

Sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo (no de ámbito inferior ni “franja”)

PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO DE EMPRESAS

Posibilidad Plan único para todas o parte de las empresas del grupo.

Diagnóstico por cada una de las empresas.

NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD



Artículo 4. Real Decreto 901/2020 Plazos de negociación



- ▶ **Constitución de la comisión negociadora:**
 - Obligación por plantilla (50 o + trabajadores):
3 meses siguientes al cumplimiento del límite de plantilla
 - Obligación por Convenio colectivo:
 - Plazo previsto en convenio
 - En su defecto, 3 meses tras su publicación
 - Obligación por Autoridad Laboral en procedimiento sancionador:
Plazo previsto en el acuerdo de la Autoridad Laboral
- ▶ **Negociación del plan:**
máximo 1 año desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo para constituir comisión.
(desde los 3 meses o antes si se constituye en plazo inferior)



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Artículo 4. Real Decreto 901/2020 Proceso de negociación

Constitución comisión negociadora: paritaria + composición equilibrada entre mujeres y hombres (si posible)

Levantar acta de cada reunión de la comisión (Real Decreto 713/2010)

Negociar de buena fe

Adoptar acuerdos: conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras

Solución desacuerdos: la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos

Plazo: máximo 1 año



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



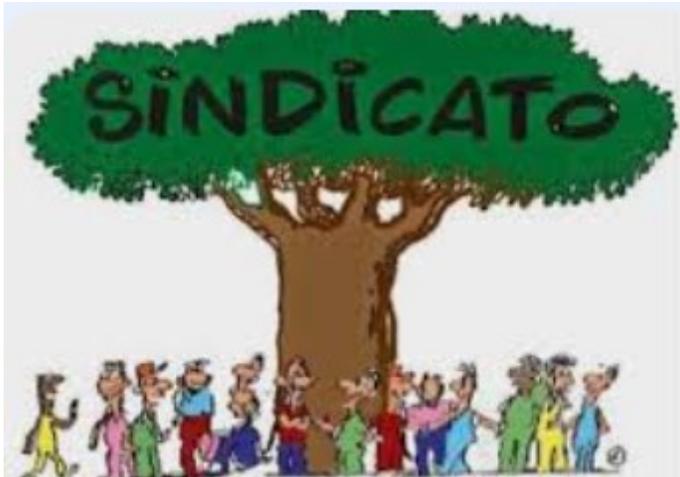
UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Artículo 5 Real Decreto 901/2020 Comisión negociadora

EMPRESAS

- ▶ **Empresas con RLPT en todos sus centros**
- Representación unitaria: Delegados de personal y miembros del comité de empresa
- Secciones sindicales que representen a la mayoría de los RLPT constituidas a nivel de empresa
- Comité intercentros: si existe y tiene establecidas competencias para la negociación. (Creación por convenio)



- ▶ **Empresas SIN RLPT en ningún centro**
- Comisión sindical: Sindicatos más representativos y Sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio.

- ▶ **Empresas con centros CON Y SIN RLPT**
- Secciones sindicales que representen a la mayoría de los RLPT constituidas a nivel de empresa
- Comité intercentros
- Comisión conjunta de RLPT y comisión sindical

Comisión negociadora

GRUPOS DE EMPRESA

- ▶ Remisión a artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito
- ▶ artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente:
 1. [...] [...]
 2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:
 - a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

COMISIÓN SINDICAL

No respuesta por parte de los sindicatos legitimados

Sentencia TS 545-2024, de 11 de abril

Se admite el registro del Plan de Igualdad no negociado, en supuestos **excepcionales** en que resulte acreditado el infructuoso llamamiento por parte de la empresa a los sindicatos para constituir la comisión negociadora, sea por causas completamente ajenas a la misma.

Se asimila este supuesto al de un plan adoptado sin acuerdo.

TSJ Madrid 178-2023/ STSJ Galicia 4703-2023

COMISIÓN SINDICAL

BLOQUEO NEGOCIADOR (se ha de acreditar):

- La empresa debe mostrarse diligente a la hora de impulsar las negociaciones, reiterando los trámites que resulten infructuosos (al menos dos).
- Se puede entender razonablemente acreditado lo anterior cuando dichos sujetos se hayan pronunciado en sentido negativo o cuando no hayan ofrecido respuesta tras más de un intento durante los tres meses que el artículo 4 del Real Decreto 901/2020 prevé para la constitución de la comisión negociadora.

Sentencia TS 388-2025, de 7 de mayo: confirma la necesidad de reiterar el llamamiento a los sindicatos legitimados.

➡ **EXCEPCIONALMENTE:** posibilidad de registro: Comisión “ad hoc” o plan unilateral

DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA



- ▶ Actas de elecciones sindicales (comprobación de la base de datos DGT)
- ▶ Acta constitución comité intercentros (o comprobación CC en REGCON)
- ▶ Constitución de secciones sindicales a nivel de empresa
- ▶ Acreditación designación representantes sindicales
- ▶ Llamamientos sindicatos (correos electrónicos, burofax, etc)



NEGOCIADO

Y EN SU CASO... ACORDADO o NO

NO NEGOCIADO
(bloqueo negociador= no acordado)

INSCRIPCIÓN PLANES DE IGUALDAD ACORDADOS Y NO ACORDADOS

- ▶ **Artículo 11 Real Decreto 901/2020:** 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.
- ▶ Distinción en entre planes acordados y no acordados en REGCON, pero no existen diferencias en su inscripción (misma “validez”).
- ▶ Se genera un código diferente (artículo 13 Real Decreto 713/2010)



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

INDICAR DÓNDE
TIENE LA EMPRESA
CENTROS DE
TRABAJO Y SI ESTOS
TIENEN RLPT.

IDENTIFICAR
CLARAMENTE A LOS
MIEMBROS DE LA
COMISIÓN

- Nombre y Apellidos (recomendado)
- Condición (Rep. Empresa; Rep. Unitario del centro “x”; Miembro de la Sección Sindical “x”; Miembro Sindicato “x”)
- Representatividad de cada uno de los miembros de la parte social.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DEL I PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA XX.

Reunidas, el día xx de xxxx de 2024 en xxxx

La empresa cuenta con 3 centros de trabajo:

Centro de trabajo	Nº personas trabajadoras	RLPT
Vigo	45	sí
Madrid	15	sí
Barcelona	27	no

De una parte, por la representación empresarial:

- xxxx xxxxx, jefe de Administración
- xxxx xxxxx, responsable de Recursos Humanos

De otra parte, por la representación de las personas trabajadoras de centros con RLPT

- xxxx xxxxx, RLPT UGT (centro de Vigo)
- xxxx xxxxx RLPT CCOO (centro de Madrid)

De otra parte, por los centros sin RLPT:

- xxxx xxxxx, responsable de igualdad en el sector de seguridad privada y servicios auxiliares de FESMC-UGT
- xxxx xxxxx, secretaria de mujeres de CCOO del Habitat

EJEMPLO ACTA CONSTITUCIÓN CN



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



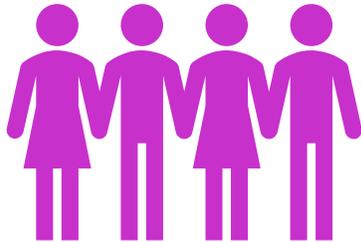
UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

CONTENIDO MÍNIMO

Artículo 8 Real
Decreto
901/2020





a) Partes que lo conciertan

Se debe identificar las personas que han negociado el plan de igualdad (condición en la que actúan los miembros de la comisión negociadora)



b) Ámbito personal, territorial y temporal

Duración máxima de 4 años
(artículo 9 RD 901/2020).
No es posible su prórroga.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Debe negociarse

Se trata de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres

- Artículo 46 Ley Orgánica 3/2007
- Artículo 7 y Anexo Real Decreto 901/2020

Grupos de empresa: un diagnóstico por cada empresa



c) Informe del diagnóstico de situación

- Se debe reflejar la situación de partida de la empresa en lo relativo a las materias referidas en el artículo 7 del RD.

MATERIAS QUE DEBE ABORDAR EL DIAGNÓSTICO

a) Proceso de
selección y
contratación.

b) Clasificación
profesional.

c) Formación.

d) Promoción
profesional.

e) Condiciones de
trabajo, incluida la
auditoría salarial

f) Ejercicio
corresponsable de
los derechos de la
vida personal,
familiar y laboral.

g)
Infrarrepresentación
femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del
acoso sexual y por
razón de sexo.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

OTRAS POSIBLES MATERIAS (ARTÍCULO 8.3 Y HOJA ESTADÍSTICA RD 901/2020)

Salud laboral desde
una perspectiva de
género.

Violencia de
género.

Lenguaje y
comunicación no
sexista.

Otros.

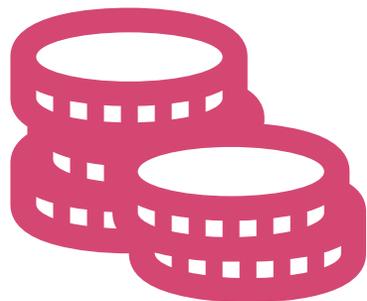


MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

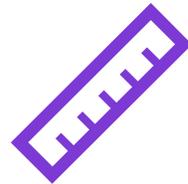
REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD



d) **Resultados de la auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres



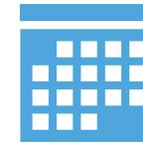
e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.



f) 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.



g) 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.



h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Ejemplo: letras f) g) y h)

EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONDICIONES DE TRABAJO	
<i>MEDIDA 2. - Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en el destino solicitado.</i>	
Objetivo	Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Llevar un registro del número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos.
Calendario de ejecución	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
Calendario de seguimiento	En las reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento se verificará la existencia del registro. Se tratarán también los resultados.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo. Tampoco será necesario dedicar recursos humanos extraordinarios para el cumplimiento de la presente medida.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

EJE

FORMACIÓN

NOMBRE DE LA ACCIÓN

5. Formar en Igualdad de género a toda la empresa y en especial a managers y directores

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN

Comprobar y velar porque toda la plantilla esté formada en materia de igualdad y perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones, con especial interés a aquellas personas que ocupan puestos de coordinación o dirección de otras personas.

Personas Destinatarias:	Conjunto de la empresa
Personas Responsables:	Legal y RR.HH.
Recursos asociados:	Plataforma de Formación
Comunicación:	Videoconferencia
Indicadores seguimiento y evaluación	Número de personas formadas en Igualdad desagregadas por sexo y puesto de trabajo
Fecha Propuesta:	2025
Control y Seguimiento:	Anual



i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.



j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.



k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias

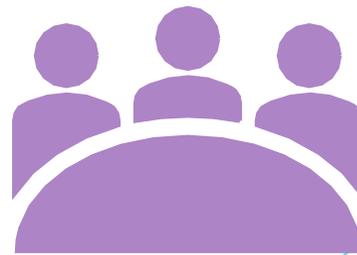
k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.



Comisión de
seguimiento es
paritaria:
procedimiento de
solución de
discrepancias



Revisión, en todo
caso (artículo 9.2
Real Decreto
901/2020)



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. Artículo 9 del Real Decreto 901/2020



- ▶ Revisión en cualquier momento de la vigencia del plan.
- ▶ Reuniones de la comisión de seguimiento de acuerdo con el calendario fijado.
- ▶ Al menos evaluación intermedia y evaluación final.

DOCUMENTACIÓN MÍNIMA

Real Decreto 713/2010 (artículos 6 y 7)

Acta de constitución

Acta de firma

Acta de designación de la persona que ha de realizar el trámite de inscripción del plan de igualdad

Plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora.

Plan de igualdad en Word.

REQUERIMIENTO POR LA AUTORIDAD LABORAL



Llega correo electrónico con un enlace a REGCON a la persona dada de alta como usuaria (que es la que puede abrir la notificación previa firma) con el aviso de la notificación.



Se pueden añadir otras direcciones de correo en “Datos Registrales 1” a los que les llegará un correo de aviso de notificación.



En la contestación, se deben remitir, al menos, el mismo número de documentos solicitados por la Autoridad Laboral.



Al contestar siempre se puede añadir documentación adicional como “otros”.



Se pueden modificar los datos consignados en REGCON inicialmente.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Correo avisando de notificación

eliminar responder pasos rápidos mover etiquetas edición zoom

ju. 17/10/2024 17:25
regcon@mites.gob.es
Notificación en relación al Código/Localizador 90100452112024

para FELICES MARTINEZ, SARA

i Este elemento expirará en 5 días. Para conservar este elemento durante más tiempo, aplique una directiva de retención diferente.

- **Autoridad Laboral Emisora del aviso:**Estatal
- **Fecha de la Notificación:** 17/10/2024
- **Acto cuya notificación está disponible:**Notificación en relación al Convenio 90100452112024

A partir de la fecha de la notificación a la que hace referencia este aviso, dispone de un plazo de diez días naturales para acceder a la dirección electrónica <https://preinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm> y aceptar la notificación utilizando el certificado digital correspondiente. El acceso electrónico por las personas interesadas al contenido de las actuaciones administrativas correspondientes, siempre que quede constancia de dicho acceso, producirá los efectos propios de la notificación por comparecencia. Si en ese plazo no se accede a la notificación que se pretende realizar se entenderá rechazada la notificación a los efectos previstos en la normativa legal vigente, excepto si de oficio o a instancia del destinatario se compruebe la imposibilidad técnica o material del acceso. Artículo 43 de la Ley 39/20015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Nota Importante: Este aviso ha sido generado automáticamente por el sistema REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad).No debe contestar a este correo electrónico



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

MODIFICACIÓN DEL PLAN

Necesario que las modificaciones las apruebe la comisión negociadora, no la comisión de seguimiento, aunque muchas veces es la misma. Como la C. paritaria en un convenio.

Si el plan es unilateral o con comisión ad hoc se ha de convocar nuevamente a los sindicatos.

Si no contestan: acreditación del bloqueo negociador

Se debe presentar la correspondiente acta de aprobación de las modificaciones en "Pdf" firmada.

Se debe presentar, en todo caso, el texto íntegro del Plan en "Word" ya modificado.

Modificación de la vigencia: en REGCON debe efectuarla la Autoridad Laboral



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

II Y POSTERIORES PLANES DE IGUALDAD

Presentar nuevas actas de negociación del nuevo plan: actas de constitución / aprobación / delegación

Vincular el nuevo Plan con su correspondiente código con el Plan anterior (si sigue siendo “Acordado” o “No acordado”)

Nuevo diagnóstico

Nueva auditoría



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

OTROS REQUERIMIENTOS DE CARÁCTER GENERAL

No incluir números de DNI de los negociadores y/o miembros de la comisión de seguimiento. Son datos de carácter personal protegidos legalmente.

Plan de igualdad firmado (Pdf)

=

Plan de igualdad Word

Documento único

TRAMITACIÓN ANTE LA AUTORIDAD LABORAL

- ▶ Plazo de tramitación ante la Autoridad Laboral: 3 meses (STS 543/2024, de 11 de abril)
- ▶ Cumplimento plazos de tramitación Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.





MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

ACCESO PÚBLICO A LOS PLANES DE IGUALDAD

- ▶ **Artículo 11.3 Real Decreto 901/2020:** La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.
- ▶ NO PUBLICACIÓN EN EL BOE
- ▶ ACCESO PÚBLICO a través del trámite de “Consulta Pública” de REGCON.

EMPRESAS Y ENTIDADES INTEGRANTES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

Acuerdos sobre Planes de igualdad



producto o manifestación de la negociación colectiva



Intervención, control y autorización de las autoridades
competentes



NECESARIA AUTORIZACIÓN DE HACIENDA

Artículo 34. Tres de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023: obligación de haber obtenido la preceptiva autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En caso contrario: acuerdo nulo.

MUTUAS COLABORADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Artículo 80.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, “*las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte del sector público estatal de carácter administrativo*”.

PLAN DE IGUALDAD PARA SOCIO/AS DE COOPERATIVAS

Regulación: Disposición adicional duodécima de la Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales.

Remisión al artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

- Presentación en REGCON para su depósito: “Convenio o acuerdo de eficacia limitada y acuerdos de empresa para su depósito (d.a.2ª)”



Excepción a la existencia de un plan de igualdad por empresa: puede haber uno para los socios cooperativistas y otro para las personas trabajadoras por cuenta ajena.

PLANES DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y SUS PROTOCOLOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Regulación: Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. (Modificada por la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública)

Para las Administraciones Públicas ESTATAL, AUTONÓMICA Y LOCAL y sus organismos públicos.

Se presentan en el siguiente correo electrónico:
registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es

Adjuntando el plan y/o protocolo junto con los dos Anexos de la Resolución de 13 de julio de 2023.

CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS



- ▶ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Artículo 15
- ▶ Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

CONVENIO COLECTIVO



- ▶ Modificación de convenios de empresa
- ▶ Modificación de convenios sectoriales



NO CABE LA MODIFICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de
Desarrollo Regional

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

MUCHAS GRACIAS

Myriam Jiménez Julián
Sara Felices Martínez