



## FAQ SOBRE LAS NUEVAS MEDIDAS DEL ASDE IV

### **¿Se produce la prórroga automática de todos los ERTE de fuerza Mayor vigentes a 31 de enero?**

Se prorrogan automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021 los siguientes ERTE de fuerza mayor vigentes a 31 de enero de 2021:

- a) Los expedientes de regulación temporal de empleo basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.
- b) Los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación al desarrollo normalizado de la actividad basados en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

### **¿Seguirán siendo aplicables los ERTE de impedimento vigentes a 31 de enero?**

Los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad, autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, o en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

### **¿Se mantienen automáticamente las exoneraciones a la Seguridad Social para los ERTE de Fuerza mayor?**

Se mantienen las exoneraciones correspondientes a los siguientes expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor:

- a) ERTE del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 vigentes, que afectan a empresas que pertenecen a determinados sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad.



Las empresas pertenecientes a estos sectores, identificados a través de una serie de CNAE 2009 que se relacionan en el anexo del Real Decreto Ley 1/2021, de 27 de enero, prorrogan su ERTE junto con las exoneraciones previstas en la norma, sin necesidad de realizar trámite alguno.

b) ERTE del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 vigentes, que afectan a empresas que hayan sido declaradas integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente en virtud del procedimiento establecido en la Disposición Adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

c) ERTE de impedimento al desarrollo de la actividad (a los que hace referencia el apartado a de la pregunta anterior), vigentes.

d) ERTE de limitación al desarrollo normalizado de la actividad, vigentes.

### **¿Se prorrogan los porcentajes de exoneración del Real Decreto-ley 30/2020?**

Sí, se prorrogan los porcentajes de exoneración de dicha norma.

### **¿Cuál es la cuantía de las exoneraciones de los ERTE por impedimento a la actividad o limitaciones a la actividad normalizada?**

Para estos expedientes de regulación temporal de empleo, tanto los que se prorrogan como aquellos que se transforman, y los que sean autorizados durante la vigencia de esta norma, las exoneraciones serán las siguientes:

1. Para las empresas que tengan su actividad impedida por nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria:

a) Empresas con menos de 50 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

El 100% de la aportación empresarial por la cotización a la Seguridad Social, así como la relativa a las cuotas de aportación conjunta, durante el periodo de cierre, con el límite del 31 de mayo de 2021, respecto de las personas trabajadoras y los centros de trabajo afectados por las nuevas medidas.



b) Empresas con 50 o más personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

El 90 % de la aportación empresarial y cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante el periodo de cierre y hasta el 31 de mayo de 2021, respecto de las personas trabajadoras y los centros de trabajo afectados por las nuevas medidas.

2. Para las empresas que tengan limitaciones en el desarrollo normalizado de su actividad:

a) Empresas con menos de 50 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

La exención respecto de la aportación empresarial y las cuotas de recaudación conjunta devengadas en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021 será del 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, para las personas trabajadoras que tengan sus jornadas suspendidas o reducidas en los centros de trabajo donde esté limitada la actividad y por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

b) Empresas con 50 o más personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

La exención respecto de la aportación empresarial y las cuotas de recaudación conjunta devengadas en los meses de febrero, marzo, abril y mayo 2021 será del 90%, 80%, 75% y 70% respectivamente, para las personas trabajadoras que tengan sus jornadas suspendidas o reducidas en los centros de trabajo en los que esté limitada la actividad y por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.



**¿Cuál es la cuantía de las exoneraciones de los ERTE de Fuerza Mayor tanto de las empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, como de las que pertenecen a su cadena de valor y las que son económicamente dependiente de ellas?**

Los porcentajes de exoneración aplicable a los ERTE de fuerza mayor de las empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, como de las que pertenecen a su cadena de valor y las que son económicamente dependientes de ellas, serán:

- El 85% de la cotización a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta para las empresas de menos de 50 personas de plantilla a 29 de febrero de 2020.
- 75 % de la cotización a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta para las empresas de 50 y más personas de plantilla a 29 de febrero de 2020.

Estos porcentajes se aplicarán a todas las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de febrero de 2021, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, así como a aquellas que se mantengan en situación de suspensión de contrato o reducción de jornada hasta el 31 de mayo de 2021, en los porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

**¿Se puede solicitar durante la vigencia de esta norma la calificación de empresa integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente respecto de las empresas incluidas en los sectores del Anexo del IV ASDE?**

No. Sólo se entenderán empresas integrantes de cadena de valor o dependientes indirectamente aquellas que hayan sido calificadas como tales en virtud de resolución de la autoridad laboral recaída en respuesta a aquellas solicitudes presentadas entre el 9 y el 16 de octubre de 2020, en aplicación de lo previsto en el apartado 2 de la Disposición Adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.



## **¿Se prevé que se puedan solicitar nuevos ERTE vinculados a exoneraciones por fuerza mayor derivada de la Covid-19?**

Sí. Las empresas, cualquiera que sea el sector al que pertenezcan, afectadas en su actividad por la Covid-19 podrán acceder a nuevos ERTE exonerados. Concretamente los supuestos previstos son los siguientes:

1. Las empresas que en alguno de sus centros de trabajo vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de febrero de 2021, por autoridades españolas o extranjeras y por los centros de trabajo afectados por el cierre, previa tramitación de un ERTE por fuerza mayor.
2. Las empresas que en alguno de sus centros de trabajo vean limitado el desarrollo de su actividad económica normalizada como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, por los centros de trabajo donde sufran esas limitaciones y por las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato o reducción de jornada, previa tramitación de un ERTE por fuerza mayor.

## **¿Cuál es el procedimiento para que las empresas que vean impedida o limitada su actividad económica puedan exonerarse de las cuotas de la Seguridad Social?**

El procedimiento a aplicar dependerá de si la empresa ya es titular de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor de impedimento a la actividad o de limitación al desarrollo normalizado de la misma:

- a) Empresas titulares de un ERTE vigente de limitación o impedimento: Sólo tendrán que comunicar el cambio de situación producido, en virtud de la relajación o endurecimiento de las restricciones decretadas por la autoridad sanitaria competente, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras.



b) Empresas no titulares de un ERTE vigente de limitación o impedimento: Deberán tramitar un expediente de regulación temporal de empleo, conforme a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y al ítem anterior.

### **¿Se pueden transformar ERTE por Fuerza mayor vigentes en ERTE por causas económicas organizativas y de producción -ETOP-?**

Sí, se puede tramitar un ERTE ETOP mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor, y en el caso de que el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

### **¿Se pueden prorrogar los ERTE ETOP una vez finalizado el plazo pactado por las partes?**

Sí, se pueden prorrogar ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del ERTE, siempre que se llegue a un acuerdo durante el periodo de consultas. La prórroga deberá ser tramitada conforme al procedimiento establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre y con las especialidades incluidas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

### **¿Tienen derecho a exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social los ERTE ETOP?**

Los ERTE ETOP que tienen derecho a exoneraciones son los siguientes:

1. Los ERTE ETOP, posteriores al 1 de febrero de 2021 que provengan de una transformación de ERTE por fuerza mayor o que se iniciaran al finalizar un ERTE por fuerza mayor, siempre y cuando el ERTE por fuerza mayor del que provienen tuviera derecho a exoneraciones de cuotas a partir del 1 de febrero de 2021 y en la misma cuantía que correspondiera a dicho ERTE.



2. Los ERTE ETOP que tuvieran derecho a exoneraciones a 31 de enero de 2021, siempre que cumplan los mismos requisitos establecidos en los ERTE de fuerza mayor para ser considerados empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, o empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor de aquellas.

**¿Existe alguna diferencia en la protección por desempleo de las personas trabajadoras incluidas en ERTE por Fuerza Mayor previstos en el artículo 22 del RDL 8/2020, los ERTE ETOP del artículo 23 del RDL 8 /2020, los ERTE por impedimento del RDL 24/2020, los de impedimento o limitación de actividad previstos en el RDL 30/2020 y los que se pueden tramitar o se mantienen vigentes en virtud de la letra del IV ASDE?**

No. La protección por desempleo de las personas trabajadoras es idéntica con independencia del ERTE en el que se encuentren incluidas, siempre que éste, ya sea por fuerza mayor, ETOP o de suspensión o limitación de actividad económica derive de la crisis del COVID-19.

**¿Cuáles son las medidas de protección de las personas trabajadoras previstas en el IV ASDE?**

Las medidas de protección de las personas trabajadoras acordadas y plasmadas en esta norma, son las siguientes:

- Exención del periodo de carencia para el acceso a la prestación por desempleo de personas afectadas por ERTE, de modo que se reconoce la prestación aún sin periodo mínimo previo de alta y cotización.
- Contador a cero, en los términos fijado en III ASDE, lo que implica su mantenimiento hasta el 31 de diciembre de 2021 ante cualquier despido basado en causas objetivas o ante la extinción del contrato, si este es temporal.



- Incremento del 50 al 70% del porcentaje aplicable a la base reguladora para el cálculo de la prestación por desempleo a percibir por quien haya consumido 180 días de afectación en un ERTE que traiga su causa en la Covid-19.
- Beneficios especiales para personas trabajadoras fijas discontinuas previstas en el Real Decreto-ley 8/2020 (contador a cero en caso de afectadas por ERTE y reposición de hasta 90 días de los consumidos por las que no lo estén).
- Mantenimiento de la mejora de la protección de las personas afectadas por ERTE con contrato a tiempo parcial.
- Mejora regulatoria para garantizar el acceso a los beneficios anteriores de todas las personas que estén contratadas con carácter previo a la tramitación del ERTE por la empresa, mediante la modificación legal correspondiente -reforma del Real Decreto-ley 8/2020-.
- Ampliación de la cobertura la prestación extraordinaria para las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, admitiéndose el acceso a esta prestación extraordinaria si el interesado opta por renunciar a la prestación de nivel contributivo o asistencia a que tenga derecho

### **¿Existe un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo?**

Sí. En lo que se refiere a la salvaguarda de empleo, se prevé la prórroga de los efectos del artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de manera que las condiciones aplicables a dicha salvaguarda, tanto respecto de las exoneraciones disfrutadas con carácter previo a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley como respecto a las contempladas en el mismo, son las descritas en el citado artículo 5, así:

- Los compromisos de mantenimiento del empleo generados en virtud de los beneficios recogidos en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, y en el propio Real Decreto-ley 30/2020, continúan vigentes en los términos previstos en dichas normas y por los plazos recogidos en estas.





- Las empresas que, conforme a lo previsto en este real decreto-ley, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedan comprometidas a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, idéntico a los anteriores en sus términos, cómputos y plazo.
- Si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del nuevo periodo previsto se producirá cuando aquel o aquellos hubiesen terminado.

Por lo tanto, la cláusula de salvaguarda vuelve a desplegar todo su contenido, lo que implica que las empresas, una vez cumplidos los periodos de 6 meses de salvaguarda de empleo que hubieran adquirido según lo previsto en las normas previas, se comprometen, en virtud del IV ASDE y de este real decreto-ley al que se trasladó, al mantenimiento del empleo durante otro nuevo periodo de 6 meses de duración, cuyo cómputo se inicia una vez finalizados los anteriores en su integridad.



## **NORMATIVA RELEVANTE Y PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE PLANES DE IGUALDAD**

### **NORMATIVA RELEVANTE**

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(“LOIE”\)](#)

[Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre \(“Estatuto de los Trabajadores”\)](#)

[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.](#)

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#)

[Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad](#)

### **PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD**

#### **1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. EMPRESAS A LAS QUE SE APLICA EL REAL DECRETO 901/2020.**

##### ***¿Qué empresas están obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad?***

Hay que diferenciar tres supuestos:

1º. Las empresas que tengan una plantilla mínima, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación paulatina:

- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, ya deben tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad
- las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.



2º. Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.

3º. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

***¿Las sociedades cooperativas están obligadas a elaborar planes de igualdad?***

Sí, siempre que tengan trabajadores por cuenta ajena y respecto de los mismos.

***¿Los socios de una cooperativa computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el Plan de Igualdad?***

No, puesto que la relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios y socias trabajadoras no es laboral sino societaria.

No obstante, a las socias y socios trabajadores se les aplica toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, desde el artículo 14 de la Constitución Española, hasta los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ("LOIE") en donde se establecen los presupuestos específicos de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. También se les aplican las medidas que pudieran recogerse en su normativa específica, incluida la normativa autonómica, para promover una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el caso de las sociedades cooperativas.

***¿Los becarios u otras personas vinculadas con la empresa por relaciones no laborales computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el Plan de Igualdad?***

No. Únicamente computan como plantilla las personas trabajadoras por cuenta ajena por cumplir las notas previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

***¿Deben computarse en la plantilla de la empresa usuaria las personas cedidas por empresas de trabajo temporal?***

Sí. 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, incluidas las personas cedidas en virtud de contratos de puesta a disposición (artículo 3.1 del Real Decreto 901/2020).



***En el caso de una empresa con varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y convenios colectivos de aplicación diferentes, ¿debe elaborarse un plan de igualdad para cada centro? En caso contrario, si solo se debiera elaborar un plan de igualdad que comprendiera a todos los centros, ¿cómo se establece el registro retributivo y su auditoría si las tablas salariales a aplicar son diferentes según los convenios?***

No. Una empresa con varios centros de trabajo deberá tener en cuenta a la totalidad de personas trabajadoras de todos sus centros de trabajo para determinar si está obligada a elaborar y aplicar un plan de igualdad y, en caso de que lo esté, este plan debe ser único y aplicable a toda la empresa (incluido el registro y la auditoría), aunque puedan establecerse en el mismo peculiaridades, así como acciones especiales, para determinados centros de trabajo que respondan a sus especiales características.

***¿Qué normativa resulta aplicable a la elaboración de planes de igualdad en el caso de los empleados públicos?***

En el caso de empleadas y empleados públicos (funcionarial, laboral y estatutario), no resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 45 a 49 LOIE ni, por tanto, el Real Decreto 901/2020, que los desarrolla.

Los planes de igualdad aplicables a este personal se regirán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 LOIE, y en especial por lo indicado en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

## **2. PLAZOS DE ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO 901/2020. REGLA TRANSITORIA.**

***Las empresas que ya tengan planes de igualdad vigentes a 14.1.2021, ¿en qué plazo deberán adaptarlos a las disposiciones del Real Decreto 901/2020?***

Los planes de igualdad vigentes a 14.1.2021 —fecha de entrada en vigor del Real Decreto 901/2020—, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14.1.2022, previo proceso negociador realizado conforme a dicho real decreto.



***Las empresas que ya tengan planes de igualdad vigentes a 14.4.2021, ¿en qué plazo deberán adaptar sus auditorías retributivas a las disposiciones del Real Decreto 902/2020?***

Las auditorías retributivas contenidas en los planes de igualdad vigentes a 14.4.2021 - fecha de entrada en vigor del Real Decreto 902/2020- deberán adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14.1.2022, previo proceso negociador realizado conforme al Real Decreto 901/2020.

***¿En qué plazo va a ser exigible para las empresas de entre 101 y 150 personas trabajadoras tener aprobado el plan de igualdad?***

Deberán tenerlo aprobado antes del 7.3.2021.

***¿Los planes de igualdad de las empresas de entre 101 y 150 personas trabajadoras deberán ajustarse al Real Decreto 901/2020?***

Podemos diferenciar dos supuestos:

a) Las empresas que cuenten con un plan de igualdad antes del 14.1.2021, deberán adaptarlos al Real Decreto 901/2020 en el plazo previsto para la revisión de dicho plan y, en todo caso, antes del 14.1.2022, previo proceso negociador realizado conforme a dicho real decreto.

b) Respecto de aquellas que no cuenten con un plan de igualdad en dicha fecha deberán aplicar el Real Decreto 901/2020. Pese a que la LOIE exige que lo tengan aprobado antes del 7.3.2021, se considera que, con el fin de garantizar el cumplimiento del objetivo de los planes, su solidez, su oportunidad y la naturaleza negociada de los mismos, podrían ser de aplicación los plazos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 901/2020 para llevar a cabo la negociación y tener negociado, aprobado y presentada la solicitud del registro del plan de igualdad.

### **3. PLANES VOLUNTARIOS**

***Las empresas que no estén obligadas a elaborar un plan de igualdad pero que decidan elaborarlo de manera voluntaria, ¿deben aplicar el procedimiento regulado en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020?***

El artículo 2.4 del Real Decreto 901/2020 indica que los planes voluntarios deben ser consultados o negociados con la representación legal de las personas trabajadoras siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido. Así pues, en el caso de que sean negociados, el procedimiento de negociación será el que establece el artículo 5, que se refiere a todos los planes de igualdad, por lo que también se aplica a los que tengan carácter voluntario.



***Los planes que aprueben las empresas de más de cincuenta trabajadores antes de la fecha en la cual tienen que tenerlos aprobados conforme a la disposición transitoria duodécima, ¿tienen la consideración de planes de igualdad?***

Los planes de igualdad voluntarios solo pueden ser elaborados por las empresas que no estén obligadas a ello conforme al artículo 45.2, 3 y 4 LOIE.

En el caso de empresas que estén obligadas a elaborarlos —aunque no hayan finalizado los plazos señalados en la disposición transitoria duodécima de la LOIE para tenerlos aprobados— esta distinción no resulta aplicable.

#### **4. COMISIÓN NEGOCIADORA**

***En una empresa obligada a elaborar un plan de igualdad en la que no existe representación legal de las personas trabajadoras en ningún centro de trabajo, ¿cómo se compondrá la parte social de la comisión negociadora?***

Estará sujeta a las siguientes reglas (artículo 5.3, párrafo 1º, del Real Decreto 901/2020):

- Se compondrá de un máximo de seis miembros.
- Estará integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados 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 diez días.

Por tanto, la distribución de representantes en la comisión sindical de un máximo de 6 miembros se efectuará en proporción a la representatividad que tengan los sindicatos legitimados en el sector, siempre que se garantice la participación de todos ellos.

***En este caso, ¿cuál sería el procedimiento para constituir la comisión sindical?***

La empresa tiene que convocar a los sindicatos que reúnan las dos condiciones de ser 1) más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y 2) tener legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Posteriormente, 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 diez días.



***En la práctica ¿cómo ha de realizarse la convocatoria a los sindicatos más representativos o representativos del sector? ¿se envía un escrito a todos los sindicatos?***

El Real Decreto 901/2020 únicamente se refiere a la “convocatoria de la empresa”, sin establecer ningún requisito formal. No obstante, se entiende que ésta debe enviar una comunicación a todos y cada uno de los sindicatos que reúnan las dos condiciones señaladas en el punto anterior. Deberá obtenerse acuse de recibo de dicha comunicación por escrito o por cualquier otro medio que arroje idéntica fiabilidad.

***Caso de que no exista la representación legal de las personas trabajadoras prevista en el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020, ¿puede sustituirse la comisión “sindical” a la que se refiere el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, por una comisión ad hoc o negociar directamente con las personas trabajadoras de la empresa? ¿Queda en algún caso sin efectos la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en las empresas de 50 o más personas trabajadoras?***

En primer lugar, todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad con el contenido previsto en el real decreto.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con lo previsto en sus distintos apartados. Además, el artículo 8.2 de la norma establece que constituye contenido mínimo de los planes, la indicación de “las partes que los conciertan”.

Por lo tanto, no existen excepciones a la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, y, de otro lado, en ningún caso puede suplirse el cumplimiento de las exigencias de negociación previstas en el artículo 5 con la constitución de una comisión ad hoc.

***¿Qué organismo o unidad dispone de los datos de los sindicatos más representativos y representativos de cada sector? ¿Existe un registro público o correo electrónico donde las empresas se puedan dirigir para obtener la información?***

Corresponde a la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Relaciones Laborales) del Ministerio de Trabajo y Economía Social la expedición de certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, así como procesar las actas electorales correspondientes a las Ciudades de Ceuta y Melilla.

Cuando el ámbito afectado se circunscriba a una sola Comunidad Autónoma, dicha competencia corresponderá a las autoridades laborales autonómicas.



***En supuestos en los que unos centros cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros no, ¿los centros de trabajo que no tienen tal representación legal pueden delegar la representación a la representación legal del otro centro de trabajo?***

No. Los centros que no tienen representación legal de las personas trabajadoras tienen que constituir la comisión sindical a que se refiere el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020.

***En las empresas con varios centros, cuando unos cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros no, ¿cómo se compondrá la parte social de la comisión negociadora?***

Se aplicarán las siguientes reglas (artículo 5.3, párrafo 2º, del Real Decreto 901/2020):

- Se compondrá de un máximo de trece miembros.
- Es una comisión mixta formada, por un lado, por representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el artículo 5.2 de dicho real decreto y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al artículo 5.3, párrafo 1º, de dicho real decreto, en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con aquella representación legal.
- Para la designación de las personas que han de integrar la parte social de la comisión negociadora, se aplicará la regla de la proporcionalidad a su representatividad. Además, la comisión sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

***Respecto de los centros de trabajo con representación legal ¿deben participar en la comisión de la parte social todos los delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa de cada centro de trabajo? ¿podría quedarse algún centro de trabajo con representantes de las personas trabajadoras sin representación?***

Como se ha señalado, la composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

Dado que la comisión de la parte social es única y su número de miembros está limitado a trece, la participación de cada representante en dicha comisión dependerá de su representatividad, es decir, del número de representantes que le hayan elegido. Por tanto, lo importante es que se garantice la representatividad de la comisión de la parte social con respecto al conjunto de personas trabajadoras de la empresa y no de cada centro de trabajo.





#### 4. DIAGNÓSTICO Y CONTENIDO DE LOS PLANES

##### **¿Debe negociarse el diagnóstico previo y los planes de igualdad?**

Sí, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

##### **¿Sobre qué materias debe versar el diagnóstico previo?**

Deberá referirse al menos a las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- 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.

La negociación y elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con estas materias.

Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo del Real Decreto 901/2020.

##### **¿Cuál es el contenido de los planes de igualdad?**

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, 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.

Deberán tener el contenido mínimo previsto en el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020.



## 5. REGISTRO

### *¿Qué planes son objeto de registro obligatorio?*

Todos los planes de igualdad que tengan tal consideración (véase el apartado de planes voluntarios) serán objeto de inscripción obligatoria en el Registro de planes de igualdad, tanto si se trata de planes obligatorios como voluntarios, e independientemente de que hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes (artículo 11 del Real Decreto 901/2020).

### *¿Se pueden registrar o depositar instrumentos diferentes a los planes de igualdad?*

También serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (artículo 11 del Real Decreto 901/2020).

### *¿Cómo se tramita el registro?*

El registro se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La **solicitud** deberá presentarse dentro del plazo de quince días a partir de la firma del plan de igualdad o de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones. Deberá presentarla la persona designada por la comisión negociadora, debidamente acreditada, a través de medios electrónicos y ante el registro de la autoridad laboral competente.

Se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes o negociadoras y la fecha de la firma, en su caso, conforme se establece en el anexo 1 del Real Decreto 713/2010. Asimismo, se deberán cumplimentar (por la comisión negociadora o por la empresa, en su caso) los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.V del Real Decreto 713/2010.

En cuanto a la **tramitación**, una vez presentada la solicitud de registro, la persona solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente.

Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos, se requerirá por medios electrónicos a la persona solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, previa resolución.

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición de persona interesada.



***¿Qué sucede si el plan de igualdad no cumple los requisitos legales y reglamentarios?***

*La autoridad laboral deberá efectuar requerimientos para su subsanación y en todo caso deberá quedar constancia de dicha circunstancia en el registro, a los efectos oportunos.*

## **6. GRUPOS DE EMPRESAS**

***¿Pueden las empresas que componen un grupo elaborar un plan de igualdad único para todas o parte de las empresas del grupo?***

Sí, siempre que así lo acuerden las organizaciones legitimadas para negociar un convenio colectivo de grupo de empresas conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

La representación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores para la negociación de los convenios sectoriales, que corresponde a:

- 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.

Por la parte empresarial, estará legitimada para negociar la representación de las empresas que componen el grupo.

***¿Cómo se negocia el plan de igualdad, incluido el diagnóstico previo, en los grupos de empresa?***

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa, incluida la del diagnóstico previo, se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.



### ***¿Debe elaborarse un informe de diagnóstico por cada empresa del grupo?***

Sí, la norma exige que el plan de igualdad de grupo incluya información de los diagnósticos de cada empresa. No obstante, la negociación del diagnóstico del plan de grupo debe realizarse de forma única por la comisión negociadora conformada como se ha dicho anteriormente.

De lo anterior se deduce que deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Corresponde a las organizaciones legitimadas para negociar el plan de igualdad de grupo, que son las establecidas en el art. 87 del ET para negociar un convenio colectivo de grupo de empresas, acordar la elaboración de un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta los convenios colectivos que les resultan de aplicación.
- El plan de igualdad de grupo deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas.
- El plan de igualdad de grupo deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

### ***Para que las empresas del grupo puedan elaborar un plan de igualdad único, ¿deben regirse por el mismo convenio colectivo, misma actividad, misma estructura, etc. o pueden ser diferentes pero complementarias?***

El artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020 no exige que las empresas del grupo realicen la misma actividad o estén sujetas al mismo convenio. Lo único que se exige es que, en caso de que existan estas particularidades en cada empresa del grupo -distinta actividad o distinto convenio-, el plan de grupo lo tenga en cuenta. Por esta misma razón, la norma obliga a que el plan de igualdad de grupo incluya un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

### ***¿Cómo debe interpretarse la necesidad de “justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo”?***

Corresponderá a las partes legitimadas para negociar el plan único, y que acuerden su elaboración, justificar dicha conveniencia en los términos que consideren más apropiados de manera que el plan único cumpla el objeto que deben tener todos los planes de igualdad de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del real decreto. No obstante, un posible fundamento para la existencia de un plan único para varias empresas podría estar en el hecho de que varias empresas del grupo compartan determinadas políticas



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE  
TRABAJO

empresariales o determinadas características, organizativas, productivas, de gestión del personal y de otro tipo, que hacen coincidir parte del diagnóstico de situación de dichas empresas (sin perjuicio de que deba incluirse un informe de diagnóstico de cada empresa) y, en tal caso, parezca conveniente que determinadas medidas correctoras sean las mismas para todas las empresas.