



Normativa en materia de conciliación, corresponsabilidad y transversalización de la perspectiva de género

ACUERDO para el REGLAMENTO Planes de Igualdad: nuevo desarrollo

Descripción	
	<p>Con fecha de 30 de julio de 2020 se ha firmado ACUERDO entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos más representativos de ámbito estatal, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores sobre los contenidos del Reglamento de Planes de Igualdad en las empresas.</p> <p>En cuanto a su contenido, destacamos que</p> <ul style="list-style-type: none">▪ El concepto de plan de igualdad sólo podrá ser atribuido a un documento negociado obligatoriamente con la representación legal de los trabajadores: en el caso de no haya representación sindical en la empresa, los sindicatos más representativos del sector deberán negociar el plan:<ul style="list-style-type: none">➤ Se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa, legitimados para formar parte de esta comisión.▪ El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, supuso un nuevo avance en materia legislativa, modificando la LOIEHM (Ley Orgánica para la Igualdad), extendiendo la obligación de realizar planes de igualdad a empresas de más 50 trabajadores y trabajadoras; así<ul style="list-style-type: none">➤ La obligación de elaborar el plan de igualdad nace una vez que se alcanza el umbral mínimo de personas trabajadoras y se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.▪ Los planes de igualdad deberán registrarse en el Registro de Convenios (Regcon), que cambiará su nombre para aludir a estos planes, y en el que solo podrán notificarse los planes que sean negociados.



ÓRGANO	Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Igualdad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores
FECHA	30/07/2020
Ámbito	<ul style="list-style-type: none">✓ Conciliación✓ Corresponsabilidad✓ Transversalización de la perspectiva de género✓ Derechos de las personas trabajadoras<input type="checkbox"/> Otro (indicar)
Elementos de especial interés	<ul style="list-style-type: none">▪ Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral. En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más. <p>🗨 El cómputo debe efectuarse, a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.</p>
Plazos	En todo caso, la solicitud de registro del plan de igualdad deberá realizarse en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo previsto para constituir la comisión negociadora del correspondiente plan.
Localización	https://www.ccoo.es/936c468d2dec94a2c4d3a490fa737dc4000001.pdf