



MINISTERIO  
DE TRABAJO Y ECONOMÍA  
SOCIAL

## **MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**

**Real Decreto por el que se modifica el 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.**

**AGOSTO DE 2023**



## RESUMEN EJECUTIVO

<b>Ministerio / Órgano proponente</b>	<b>MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL</b> <b>MINISTERIO DE IGUALDAD</b>	<b>Fecha</b>	AGOSTO 2023
<b>Título de la norma</b>	Real Decreto.../.../2023, de ....., por el que se modifica el 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.		
<b>Tipo de Memoria</b>	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		
<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>			
<b>Situación que se regula</b>	El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, desarrolló la obligación de que las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras cuenten con planes de igualdad, introduciendo garantías a dichos planes, entre ellas, el registro. A la vez, la norma introdujo estos nuevos mecanismos sin escalonar su entrada en vigor. Lo anterior, conjugado con el incremento del esfuerzo negociador que ello ha supuesto a empresas, representación legal de las personas trabajadoras y organizaciones sindicales, hace necesaria una nueva regulación que -transitoriamente- acomode los plazos en que habrán de registrarse los planes.		
<b>Objetivos que se persiguen</b>	Adaptar el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, a la realidad aflorada tras su aprobación. En particular, estableciendo plazos transitorios respecto del momento en el que ha de resultar exigible la obligación de registro de los planes de igualdad.		
<b>Principales alternativas consideradas</b>	No existen medios alternativos para alcanzar el objetivo propuesto, puesto que sin las actuales modificaciones operarían de modo ineluctable los plazos de la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.		
<b>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</b>			



<b>Tipo de norma</b>	Real Decreto
<b>Estructura de la Norma</b>	El proyecto consta de: un artículo único y una disposición final única.
<b>Informes recabados</b>	<p>No se sustanciará consulta pública previa (según el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</p> <p>Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (según el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno).</p> <p>Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social (según el artículo 26.5, párrafo 4º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</p> <p>Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad (según el artículo 26.5, párrafo 4º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</p> <p>Ministerio de Política Territorial (según el artículo 26.5, párrafo 6º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</p> <p>Informe no preceptivo de las autoridades laborales de las comunidades autónomas (según el artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).</p> <p>Aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública (según el artículo 26.5.5º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</p> <p>Consejo de Estado (según los artículos 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y veintidós. Tres de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado).</p>
<b>Trámite de audiencia e información pública</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <p>Audiencia e información públicas (según el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</p> <p>Consulta directa a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas (según el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</p>



<b>ANALISIS DE IMPACTOS</b>		
<b>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</b>	Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7. <sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.	
<b>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</b>	Efectos sobre la economía en general.	<input checked="" type="checkbox"/> La norma no tiene efectos significativos sobre la economía en general. <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos positivos sobre la economía en general. <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos negativos sobre la economía en general.
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.



	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma:</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	La norma no tiene efectos presupuestarios.
<b>IMPACTO DE GÉNERO</b>	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
<b>OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS</b>	<p><b>Impacto en la infancia.</b> Es nulo. <b>Impacto en la familia.</b> Es nulo. <b>Impacto de carácter social y medioambiental.</b> Es nulo. <b>Impacto por razón de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</b> Es nulo.</p>	
<b>OTRAS CONSIDERACIONES</b>	Se propone memoria abreviada en virtud del artículo 3 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.	



## **MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**

**PROYECTO DE REAL DECRETO.../.../2023, DE ....., POR EL QUE SE MODIFICA EL 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.**

### **ÍNDICE**

- I. OPORTUNIDAD DE LA NORMA.
- II. CONTENIDO.
- III. ANÁLISIS JURÍDICO.
- IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.
- V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.
- VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.
- VII. EVALUACIÓN EX POST.



Conforme a los criterios establecidos en la guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo, aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros, en su reunión de 11 de diciembre de 2009, en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, se exponen a continuación los aspectos más relevantes de la norma que se pretende aprobar.

Esta memoria se realiza de manera **abreviada**, en ejercicio de la posibilidad que otorga el artículo 3 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, debido a que, como se indicará, «de la propuesta normativa no se derivan impactos apreciables en ninguno de los ámbitos enunciados, o estos no son significativos».

## **I. OPORTUNIDAD DE LA NORMA.**

### **a) Motivación.**

El 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, desarrolló la obligación —establecida en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres— de que las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras cuenten con planes de igualdad, introduciendo las necesarias garantías procedimentales y materiales para que dichos planes resulten un instrumento verdaderamente efectivo para la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Entre las nuevas garantías cobra especial relevancia en términos administrativos su registro, a efectos de que las autoridades laborales competentes puedan comprobar la corrección de las negociaciones llevadas a cabo para la elaboración del plan, así como para facilitar el control de su contenido y aplicación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ahora bien, la puesta en marcha y desarrollo del nuevo diseño normativo ha requerido esfuerzos, a la hora de diseñar y negociar las medidas de los planes de igualdad, tanto a las empresas como a la representación legal de las personas trabajadoras y a las organizaciones sindicales. Ello no ha impedido, no obstante, que el cumplimiento de la obligación legal de contar con un plan de igualdad se haya terminado generalizando, lo cual también ha aumentado la dificultad de las actuaciones administrativas de control señaladas.

A mayor abundamiento, el real decreto introdujo estos nuevos mecanismos sin escalonar su entrada en vigor, quedando su eficacia determinada exclusivamente por lo dispuesto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Procede, por tanto, discriminar



entre la obligación material de contar con un plan de igualdad, plenamente determinada por la citada ley orgánica, y aquellas otras obligaciones que tienen que ver con el control administrativo derivado de la elaboración de dichos planes, cuya gestión presenta importantes dificultades obstativas para llevarse a cabo en los términos previstos inicialmente.

#### **b) Objetivos.**

El proyecto de real decreto introduce unos plazos transitorios adaptados a la realidad aflorada tras la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y actualiza, en particular, el momento en el que ha de resultar exigible la obligación de registro del plan de igualdad.

#### **c) Análisis de alternativas.**

No existen medios alternativos para alcanzar el objetivo propuesto, puesto que sin las actuales modificaciones operarían de modo ineluctable los plazos de la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

#### **d) Principios de buena regulación.**

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de adaptar el cumplimiento de la obligación del artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de forma que el mismo resulte factible. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo, suponiendo una modificación normativa mínima. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara las nuevas condiciones de cumplimiento de la obligación. Además, cumple con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias, y facilita el cumplimiento de las ya existentes.

## **II. CONTENIDO.**

El proyecto consta de un artículo único y una disposición final única.

El artículo único modifica el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, para introducir una disposición transitoria segunda que especifique el momento temporal en que, en virtud del tamaño de la plantilla de cada empresa obligada, resulte exigible el requisito administrativo del registro del plan de igualdad.



Correlativamente, se renumera la vigente disposición transitoria única, que pasa a ser disposición transitoria primera y se precisa su título.

La disposición final única fija la entrada en vigor de la norma.

### **III. ANÁLISIS JURÍDICO.**

#### **a) Relación con las normas de rango superior y rango normativo.**

Puesto que se pretende una modificación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y en aplicación tanto del artículo 128 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, como del artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el rango jurídico de la nueva norma ha de ser el de real decreto.

#### **b) Coherencia con el resto del ordenamiento jurídico.**

La norma modifica puntualmente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que a su vez modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, todo ello en desarrollo del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La norma es coherente y se alinea con lo establecido tanto en el real decreto que modifica como en las leyes que desarrolla.

#### **c) Entrada en vigor.**

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### **d) Derogación normativa.**

Esta orden no implica la derogación de ninguna norma jurídica existente, aunque -por introducir una disposición transitoria en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre- mediatiza transitoriamente el momento en que la obligación de registro de los planes de igualdad prevista en dicho real decreto resultará exigible.

### **IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.**

El decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

### **V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.**

Se deben recabar los siguientes informes:



- No se sustanciará consulta pública previa (según el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre), puesto que la propuesta normativa no tiene un impacto significativo en la actividad económica, no impone obligaciones relevantes a los destinatarios y regula aspectos parciales de una materia. Concurren, por tanto, las razones que permiten prescindir de dicho trámite, de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social (según el artículo 26.5.4º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad (según el artículo 26.5.4º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

- Informe del Ministerio de Política Territorial (según el artículo 26.5.6º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

- Audiencia e información públicas (según el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre). Se fija para la realización de este trámite un plazo de siete días hábiles, invocándose como razones que motivan y justifican la aplicación del plazo legal reducido, en lugar del plazo de quince días hábiles, las siguientes: primero, se trata de una modificación puntual del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, circunscrita al establecimiento de un régimen transitorio, que facilita el cumplimiento de la obligación de registro de los planes de igualdad, prevista en el artículo 11 del citado real decreto; lo que incide, principalmente, en la acreditación del requisito para ser beneficiario de los incentivos a la contratación laboral, previsto en el artículo 8.e) del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, cuya entrada en vigor está prevista para el próximo 1 de septiembre. Además, el incremento de la eficacia de la propia actuación administrativa -e incluso judicial-, que se espera se enfrente a menos planes no acordados, con las dificultades de tramitación que ello conlleva; así como la necesidad de que los nuevos plazos comiencen a aplicarse antes de los cambios en las actividades empresariales propios del fin de la temporada estival.

- Consulta directa a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas (según el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre). Se propone un plazo de siete días hábiles, por las razones arriba indicadas.

- Informe no preceptivo de las autoridades laborales de las comunidades autónomas (según el artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre).

- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (según el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno).



- Aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública (según el artículo 26.5.5º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

- Consejo de Estado (según los artículos 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y veintidós. Tres de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado).

## **VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.**

### **a) Impacto sobre la economía en general.**

La norma no presenta este impacto, pues no altera ni los trámites ni el régimen de obligaciones anterior, sino que establece transitoriamente plazos más amplios para acciones concretas que ya existían.

### **b) Impacto sobre la competencia.**

La norma no presenta este impacto, pues no altera ni los trámites ni el régimen de obligaciones anterior, sino que establece transitoriamente plazos más amplios para acciones concretas que ya existían.

### **c) Análisis de las cargas administrativas.**

La norma no presenta este impacto, pues no altera ni los trámites ni el régimen de obligaciones anterior, sino que establece transitoriamente plazos más amplios para acciones concretas que ya existían.

### **d) Impacto presupuestario.**

La norma no presenta este impacto, pues no altera ni los trámites ni el régimen de obligaciones anterior, sino que establece transitoriamente plazos más amplios para acciones concretas que ya existían.

### **e) Impacto por razón de género.**

La norma no presenta este impacto, pues no altera ni los trámites ni el régimen de obligaciones anterior, sino que establece transitoriamente plazos más amplios para acciones concretas que ya existían.

### **e) Impacto en la infancia y en la adolescencia.**

La norma no presenta este impacto, pues no altera ni los trámites ni el régimen de obligaciones anterior, sino que establece transitoriamente plazos más amplios para acciones concretas que ya existían.

### **f) Impacto en la familia.**

La norma no presenta este impacto, pues no altera ni los trámites ni el régimen de obligaciones anterior, sino que establece transitoriamente plazos más amplios para acciones concretas que ya existían.



**g) Impacto de carácter social y medioambiental.**

La norma no presenta este impacto, pues no altera ni los trámites ni el régimen de obligaciones anterior, sino que establece transitoriamente plazos más amplios para acciones concretas que ya existían.

**h) Impacto por razón de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

La norma no presenta este impacto, pues no altera ni los trámites ni el régimen de obligaciones anterior, sino que establece transitoriamente plazos más amplios para acciones concretas que ya existían.

**VII. EVALUACIÓN *EX POST*.**

La norma no altera ni los trámites ni el régimen de obligaciones anterior, sino que establece transitoriamente plazos más amplios para acciones concretas que ya existían. Es por ello que la eventual evaluación *ex post* carece de sentido, al no ser esta modificación permanente sino temporal. Además, tampoco habría de realizarse evaluación a esta modificación de forma aislada, sino a toda la norma modificada -en el caso de que esto se hubiese previsto-.

Madrid, 1 de agosto de 2023