



REF.:

REF.C.M.:

Se propone al Consejo de Ministros la aprobación del siguiente proyecto de disposición:

**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.

I

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 de que las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras cuenten con planes de igualdad —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— 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 comprobar la corrección de las negociaciones llevadas a cabo para la elaboración del plan por parte de las autoridades laborales competentes en cada caso, así como para facilitar el control de su contenido y aplicación por parte de la Inspección de Trabajo y Economía Social.

Ahora bien, el cumplimiento de estas nuevas disposiciones ha requerido esfuerzos tanto a las empresas como de la representación de las personas trabajadoras y de las organizaciones sindicales, a la hora de diseñar y negociar las medidas de los planes de igualdad. Ello no ha impedido, no obstante, que el cumplimiento de la obligación legal de contar con un plan de igualdad —si bien con un cierto decalaje— se haya generalizado, 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 escalar 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 que tienen que ver con el control administrativo de su cumplimiento, cuya gestión no es posible llevar a cabo en los términos previstos inicialmente.



De esta manera, el presente real decreto introduce unos plazos transitorios adaptados a la realidad desencadenada tras la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y precisa, en particular, el momento en el que ha de resultar exigible la obligación de registro del plan de igualdad.

## II

El presente real decreto se articula en 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 cada empresa obligada, resulte exigible el requisito administrativo del registro del plan de igualdad.

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

## III

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.

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.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad, con la aprobación previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día X de X de 2023,

DISPONGO:



**Artículo único.** *Modificación del 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.*

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, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la numeración de la disposición transitoria única, que pasa a ser la disposición transitoria primera, y su rúbrica, que pasa ser «Adaptación de planes en vigor».

Dos. Se introduce una disposición transitoria segunda, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria segunda. *Registro de planes de igualdad.*

La obligación de registro de los planes de igualdad prevista en el artículo 11 resultará exigible de acuerdo con los siguientes plazos:

a) Empresas de más de doscientas cincuenta personas trabajadoras: a partir de julio de 2024.

b) Empresas de más de cien y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras: a partir de diciembre de 2024.

c) Empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras: a partir de diciembre de 2025».

**Disposición final única.** *Entrada en vigor.*

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