



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/17629

03/10/2017

49239

AUTOR/A: HEREDIA DÍAZ, Miguel Ángel (GS)

RESPUESTA:

En relación con la información interesada, se señala que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció la obligación legal de las empresas de más de 250 trabajadores de elaborar y aplicar planes de igualdad, pero ni en dicha norma ni en la modificación que ésta operó en el Estatuto de los Trabajadores se impuso como obligación legal la de registrar los planes de igualdad.

La obligación de registro de los planes de igualdad (“Serán objeto de inscripción en los registros...”) aparece a nivel reglamentario en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, cuyo artículo 2.1.f) establece que serán objeto de inscripción los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas, aunque limitando el alcance de esa obligación de registro a las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial y a los planes de igualdad derivados del convenio colectivo de la propia empresa.

Para el resto de planes de igualdad, en la Disposición Adicional segunda de la citada norma, únicamente se prevé la posibilidad de que las empresas procedan voluntariamente a su depósito (“...se podrá solicitar...”).

En ninguno de estos dos supuestos, lo mismo se trate de planes de igualdad inscritos en el registro de convenios en virtud del artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, que de planes depositados voluntariamente al amparo de su Disposición Adicional segunda, se impuso la obligación de cumplimentar una hoja estadística, como sí ocurre con los convenios colectivos, de tal manera que no es posible conocer qué número de trabajadores tiene la empresa que presenta el plan de igualdad ni, por tanto, si es o no mayor de 250 trabajadores. Del mismo modo, tampoco hay constancia registral de si los planes presentados se encuentran vigentes o no en la actualidad.

En definitiva, al no existir un registro de este tipo de datos, no es posible informar sobre el número de empresas mayores de 250 trabajadores que en la actualidad cuentan con planes de igualdad.

Madrid, 11 de enero de 2018