

NOTA INTERNA

DE: DIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACIÓN Y SERVICIOS

A: SECRETARÍAS GENERALES TÉCNICAS
SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO
COORDINACIÓN DISTRITOS
ORGANISMOS AUTÓNOMOS
TEAMM
DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS
(Sector público)

ASUNTO: Actualización de los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares de general aplicación al Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Con fecha 07 de marzo de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este Real Decreto-ley modifica, entre otros aspectos, el artículo 45.2 de la precitada Ley Orgánica 3/2007, en el sentido de hacer extensible la exigencia de elaborar y aplicar un plan de igualdad a las empresas que tengan 50 o más trabajadores. Dicho precepto queda redactado como sigue:

“En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2019 introduce la Disposición Transitoria décimo segunda en la Ley Orgánica 3/2007, en virtud de la cual, la mencionada obligación se hará exigible en función del siguiente periodo transitorio:

“Disposición transitoria décimo segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.”

Información de Firmantes del Documento



Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de **un año** para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de **dos años** para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.

El Real Decreto-ley 6/2019 fue publicado en el BOE el 7 de marzo de 2019 por lo que, al haber transcurrido un año desde su publicación, las empresas de más de 150 trabajadores deberán haber aprobado un plan de igualdad.

Siendo así, procede actualizar a la citada normativa el Anexo correspondiente en los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares (PCAP) de general aplicación. En este sentido, indicar que al ser una actualización normativa que se debe llevar a cabo en el contenido de los modelos de PCAP, no se trata de una modificación de los mismos.

Por tanto, la actualización del correspondiente Anexo se ha efectuado en el sentido de ajustar la cifra de trabajadores a la normativa referenciada, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“(…) Que la empresa a la que representa: (Marque la casilla que corresponda)

- emplea a más de 150 trabajadores y cumple con lo establecido en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.*
- emplea a 150 o menos trabajadores y en aplicación del convenio colectivo aplicable, cumple con lo establecido en el apartado 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.*

Información de Firmantes del Documento



9801FFD734DBE4B2

- *en aplicación del apartado 5 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa no está obligada a la elaboración e implantación del plan de igualdad.”*

Esta actualización se ha realizado en todos los modelos de PCAP de general aplicación en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, aprobados por los Decretos de 20 de diciembre de 2019 y 28 de febrero de 2020 de la Delegada del Área de Gobierno de Hacienda y Personal.

Al tratarse de una adecuación del Anexo a las previsiones normativas, se deberán adaptar todos los Anexos de los PCAP que no hayan sido objeto de aprobación.

Además, una vez que vayan transcurriendo los plazos establecidos en la Disposición Transitoria décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, desde la DGCYS se procederá nuevamente a actualizar el Anexo correspondiente en los modelos de pliegos.

EL DIRECTOR GENERAL DE CONTRATACIÓN Y SERVICIOS



Información de Firmantes del Documento

