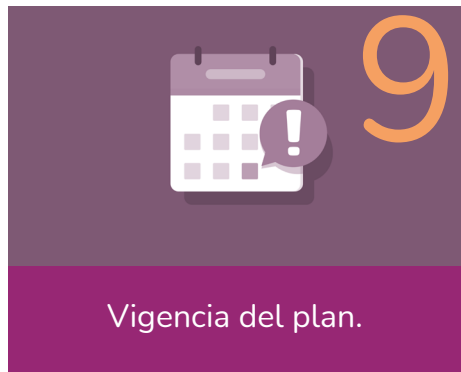
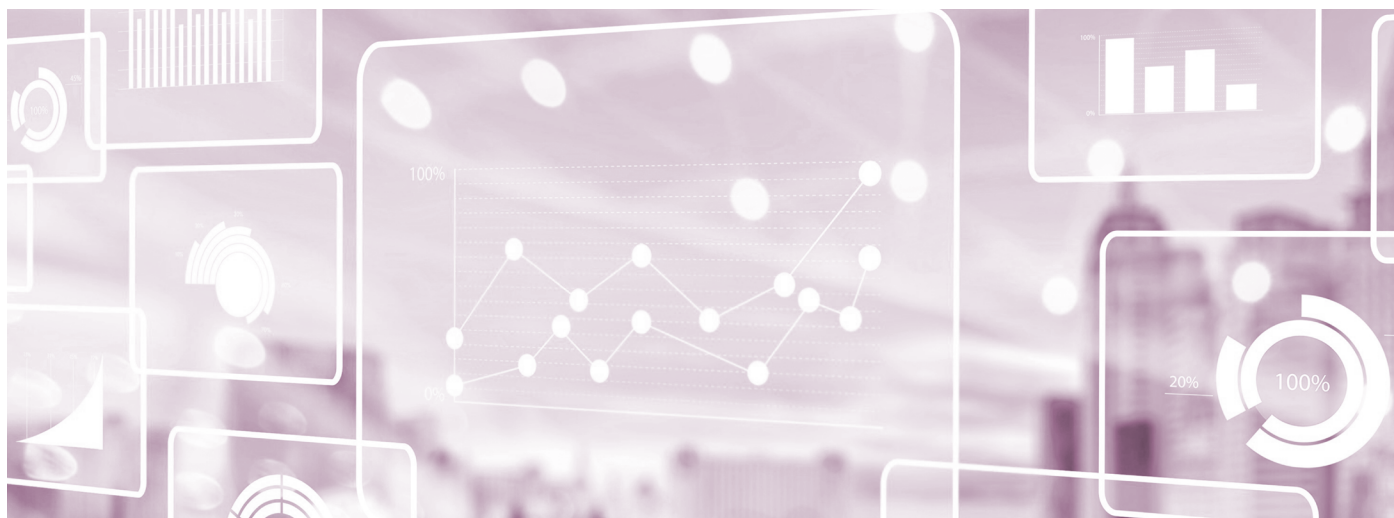


Análisis práctico del reglamento de planes de igualdad





El pasado 14 de enero entró en vigor 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, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Con un enfoque eminentemente práctico, este Boletín realiza un recorrido por las principales disposiciones de este reglamento: empresas obligadas; procedimiento de negociación; conformación de la comisión negociadora del plan de igualdad, número de miembros y dinámica de funcionamiento; relación del plan de igualdad con el convenio colectivo de aplicación; contenido mínimo del plan; órganos encargados del seguimiento;

registro y control de legalidad del plan; revisión y vigencia de los planes, así como las sanciones previstas en caso de incumplimiento y las medidas de fomento para la elaboración de planes puestas a disposición por el Instituto de las Mujeres.

Este Boletín ha sido elaborado por Patricia Nieto Rojas, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. La profesora Nieto posee una dilatada experiencia en materia de planes de igualdad, habiendo formado parte de la comisión redactora del II Plan de igualdad de la Universidad. Asimismo, tiene varias publicaciones dedicadas al análisis de la legislación sobre la eficacia de las políticas de igualdad y acaba de publicar en Wolters Kluwer la monografía “Planes de igualdad. Procedimiento de elaboración e implantación”, junto a la profesora Aragón Gómez.



2.1. ¿Qué empresas están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad?

Todas las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en plantilla, computadas conforme a lo establecido en el artículo 3 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 (RD 901/2020 en adelante) tendrán que contar con un plan de igualdad, negociado conforme a la legislación laboral. Ahora bien, la disposición transitoria décima segunda de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (LOIEMH en adelante) establece la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 de modo que:

- Las empresas de más de ciento cincuenta y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contaron con un periodo de un año desde la entrada en vigor del [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (RD-ley 6/2019 en adelante), debiendo cumplir con la obligación el día 7 de marzo de 2020.
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de sus planes de igualdad, terminando ese plazo el día 7 de marzo de 2021.

- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Y, a partir de esa fecha, esto es, desde el 7 de marzo de 2022, todas las empresas que cuenten en su plantilla con 50 o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser negociado de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral.

Desde el pasado 14 de enero de 2021, fecha de entrada en vigor del RD 901/2020, todas las empresas obligadas por ley a contar con un plan de igualdad deberán observar las previsiones contenidas en el citado RD 901/2020, tanto en sus aspectos procedimentales como materiales.

La segunda posibilidad para que sea obligatoria la elaboración y aplicación de un plan de igualdad deriva de que el convenio que aplica la empresa establezca esta obligación, siendo posible que un convenio de ámbito supraempresarial, pero también empresarial, extienda la obligación de negociar planes de igualdad a:

- Todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.
- Exclusivamente a las empresas que tengan una determinada plantilla, pudiendo reducir el umbral que prevé el artículo 45.2 de la LOIEMH e incluso eliminarlo.
- También cabe que el convenio obligue a que los planes de igualdad sean negociados.

Cuando la obligación de tener un plan de igualdad

deriva de un convenio colectivo, habrá que estar a lo dispuesto en el texto convencional tanto en relación a los plazos de adopción como, en su caso, respecto a los contenidos o procedimiento de negociación, de modo que será de aplicación lo establecido en el RD 901/2020, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción.

La tercera posibilidad es que el mismo haya sido adoptado como alternativa a una propuesta de sanción derivada de un incumplimiento empresarial en materia de igualdad de trato ante infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en cuyo caso, el calendario de adopción será el pactado para la conmutación de la sanción.

Finalmente, el artículo 45.5 de la LOIEMH señala que la “elaboración e implantación de los planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas”. Para fomentar su adopción en las empresas que no están obligadas por ley, se prevé que el Gobierno establezca medidas de fomento y apoyo técnico para la implantación voluntaria de los planes de igualdad, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (art. 49 de la LOIEMH)¹

2.2. Si la obligación de elaborar y aplicar el plan de igualdad deriva de la dimensión de la empresa, ¿cuándo se tiene que cumplir el requisito numérico?

Es el artículo 3 del RD 901/2020 el que establece que los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año las empresas tendrán que efectuar el cómputo de personas trabajadoras en su plantilla, teniendo en cuenta que la unidad de referencia es la empresa y no el centro de trabajo. Respecto a cómo se realiza este cálculo, cinco precisiones:

¹ Véase el apartado 10 de este Boletín.

1. 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, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada, y teniendo en cuenta que cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
2. A este número deberán adicionarse el resultante de la suma de los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.
3. Los trabajadores y trabajadoras cedidos por empresas de trabajo temporal serán también incorporados en el cómputo.
4. Se incorpora a la totalidad de la plantilla que mantiene un vínculo laboral en la empresa, aunque puedan quedar excluidos de la aplicación del convenio (por ejemplo, personal de alta dirección, conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección).
5. No formarán parte del cómputo quienes no están vinculados a través de una relación laboral (por ejemplo, socias y socios trabajadores, becarios y becarias).

2.3. Una vez alcanzado el umbral para contar con un plan de igualdad, ¿cuándo se inicia el proceso de negociación?

Para negociar el plan y también el diagnóstico previo de situación, señala el artículo 4 del RD 901/2020 que se ha de proceder a la constitución de una comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que se hubiesen alcanzado las personas de plantilla que hacen obligatorio el plan de igualdad, computadas de acuerdo a lo dispuesto en la pregunta anterior.

De este modo, si la empresa supera el umbral legalmente exigido, tendrá tres meses para la constitución de la comisión negociadora, sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos.

En relación a las empresas que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo en el Boletín Oficial correspondiente.

Finalmente, si la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuera acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.



3.1. Proceso formal de negociación del plan de igualdad

El procedimiento de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad se tendrá que regir por la buena fe de ambas partes, tendente a conseguir un acuerdo, señalando el artículo 5.2 del RD 901/2020 que en lo no expresamente regulado en el desarrollo reglamentario se estará a lo establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#) (ET en adelante).

En aplicación de ambos preceptos, y con independencia de que sea la representación de

las personas trabajadoras o que sea la empresa la que inicie la promoción de la negociación, esta negociación se hará mediante comunicación escrita remitida a la otra parte, haciendo expresa mención a la legitimidad que ostenta para iniciar el proceso negociador.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, y esta regla es aplicable tanto para la formalización de nuevos planes de igualdad como si se refiere a la renovación de un plan de igualdad ya vencido, aunque, en este último caso, habrá que atender igualmente a las reglas formales de denuncia contenidas en el propio plan.

Ambas partes identificarán qué materias serán objeto de negociación, aunque conviene recordar que, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido del plan, el artículo 46.2 de la LOIEMH establece como obligatoria la negociación del diagnóstico de situación respecto de, al menos, estas materias: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.2. ¿Con quién se negocia el plan de igualdad?

El RD-ley 6/2019 señala que tanto el diagnóstico como el plan de igualdad se tendrá que negociar con la “comisión negociadora del plan de igualdad” y, teniendo en cuenta que el plan de igualdad alcanza a toda la empresa, establece el artículo 5 del RD 901/2020 unas reglas de obligado cumplimiento para la negociación del mismo. Veamos las distintas posibilidades.

Si en la empresa hay representación legal en todos los centros de trabajo tendrán prioridad para negociar estos planes las secciones sindicales, siempre que acrediten la mayoría de miembros de los órganos electivos. Y solo si estas secciones

no asumen la negociación, esta interlocución la asumirá el comité intercentros, siempre que este órgano se haya creado en el convenio aplicable en la empresa y tenga atribuidas funciones de negociación.

Si no hay comité intercentros, negociarán los órganos electivos de primer grado (delegadas/os y comités de empresa), teniendo en cuenta que estos órganos tienen limitada su representatividad al centro de trabajo por el que fueron elegidos, de modo que, si en algunos centros no se han elegido representantes electivos, la negociación tendrá que ser asumida por los sindicatos para los centros que no cuenten con representación, sin que la plantilla de estos centros pueda designar como interlocutores a los representantes de otros centros. Es decir, si la empresa solo tiene estructuras estables de representación en algunos centros pero en otros no, la comisión negociadora del plan de igualdad se conformará como una comisión híbrida compuesta por una representación de los órganos electivos existentes en la empresa y, en los centros sin representación, serán los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, los que se sienten a negociar el plan.

La tercera posibilidad es que ningún centro cuente con representación, en cuyo caso, la negociación se hará exclusivamente con

una comisión integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La comisión quedará entonces conformada con personas mandatadas por la dirección de la empresa y por los sindicatos legitimados, y contará con un máximo de seis personas por cada parte.

La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días, aunque solo sea un sindicato el que acuda a la llamada.

3.3. ¿Qué acciones tiene que realizar la empresa para poder iniciar la negociación del plan de igualdad si no existe representación legal en la compañía?

La primera actuación de la empresa pasa por enviar una comunicación fehaciente a los sindicatos legitimados para iniciar la negociación del plan.

Se ha de tener en cuenta que, conforme a la previsión reglamentaria, podrán formar parte de la comisión para la negociación del plan cada uno de los sindicatos más representativos y representativos del sector cuando en la empresa o centro de trabajo carezca de representación electiva o legal. Pero ¿cómo conoce la empresa qué sindicatos tienen que ser llamados a la negociación?

Para ello tendrá que solicitar la información a la autoridad laboral. Se ha de tener en cuenta que corresponde a la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Relaciones Laborales) la expedición de certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, así como procesar las actas electorales correspondientes a las Ciudades de Ceuta y Melilla (art.3.1.c) del [Real Decreto 499/2020, de 28 de abril](#), por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social). Cuando el ámbito afectado se circunscriba a una sola Comunidad Autónoma, dicha competencia corresponderá a las autoridades laborales autonómicas.

Paralelamente a esta petición de información, la empresa podría remitir un escrito a los sindicatos firmantes del convenio sectorial, planteando

a la comisión paritaria de dicho convenio una consulta sobre qué otros sindicatos ostentaban legitimación para formar parte en la parte social, pero finalmente no suscribieron el acuerdo. Y todo ello, con el fin de evitar las consecuencias que se derivan de la incorrecta composición de la comisión negociadora, y que pueden conllevar la declaración judicial de nulidad del plan. Respecto a los requisitos formales de esta comunicación, conviene que la empresa obtenga acuse de recibo por escrito o por cualquier otro medio que arroje idéntica fiabilidad si utiliza medios electrónicos para este envío.

3.4. ¿Qué ocurriría si los sindicatos no responden a la llamada empresarial?

El artículo 5 del RD 901/2020 establece que, en el plazo de diez días, la empresa tendrá que obtener respuesta de la solicitud, pero nada señala sobre qué ocurre si la empresa peticionaria no ha obtenido dicha respuesta. Pues bien, siendo el artículo 5 del RD 901/2020 un desarrollo completo de la previsión del propio artículo 45 de la LOIEMH cuando habla de que los planes de igualdad deben ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, no cabe aplicar con carácter supletorio el artículo 41.4 del ET, es decir, nombrar a una comisión ad hoc pues ésta no tiene habilitación legal expresa para la negociación.

La empresa tendrá, por tanto, que agotar todas las posibilidades previstas en el precepto, requiriendo nuevamente a las centrales sindicales legitimadas para que formen parte de la comisión negociadora del plan, pues evidentemente la no respuesta del sindicato o sindicatos legitimados no deja sin efecto la obligación empresarial de tenencia del plan.

Si finalmente no obtiene respuesta, la empresa tendrá que adoptar el plan de igualdad de forma unilateral. En tal caso, convendremos en lo altamente recomendable que supone dar entrada a la plantilla en la medida en que puede agilizar la implementación del plan.

El artículo 47 de la LOIEMH dota de una cierta transparencia al proceso de implantación del plan de igualdad, toda vez que “se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos”.



4.1. Conformación de la comisión negociadora del plan de igualdad. Número de personas integrantes y dinámica de funcionamiento

El artículo 5 del RD 901/2020 remite a las reglas de negociación estatutaria tanto en relación a la legitimación como en relación a las reglas de adopción de acuerdos, de modo que el número máximo de personas que integrarán la comisión, existiendo representación estable, será 13, mientras que la comisión tendrá como máximo 6 integrantes si la negociación del plan la asume la representación sindical prevista en el artículo 5 del RD 901/2020 para empresas sin representación.

4.2. Determinación de las personas integrantes de la comisión y posible asesoramiento externo

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Evidentemente si la parte social quiere hacer uso de este recurso, el coste de este asesoramiento no tendrá que ser sufragado por la empresa, aunque empresas e integrantes de la comisión negociadora por la parte social podrán acceder, de forma gratuita, al Servicio de Asesoramiento para

Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas impulsado por el Instituto de las Mujeres.

Además, se potenciará una composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes de la comisión negociadora.

4.3. ¿Qué funciones tendrá que asumir la comisión negociadora del plan de igualdad?

Sin perjuicio de que el plan pueda incrementar las funciones atribuidas a la comisión negociadora del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del RD 901/2020, este órgano tendrá competencias en las siguientes acciones:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

De este modo, los planes que eventualmente se adopten, dentro o fuera del escenario de la negociación colectiva, para poder ser considerados como tales, deberían abordar todas las materias que son consideradas como contenido mínimo del diagnóstico, detectando los problemas de discriminación que en cada empresa puedan existir, y localizando los puntos débiles de las distintas vertientes de la política de gestión de recursos humanos desarrollada hasta ese momento desde la perspectiva de género.

Habrà que detectar, por tanto, las prácticas y cláusulas que puedan encerrar una discriminación, directa o indirecta, (por ejemplo, desigual retribución para trabajos de igual valor,

construyéndose la diferencia a partir de un factor neutro, como lo es el encuadramiento profesional; desigual retribución para trabajadores y trabajadoras contratados temporalmente, cuando el colectivo de personas trabajadoras temporales esté constituido mayoritariamente por mujeres), y diseñar medidas que remedien esta situación.

4.4. ¿Qué derechos y deberes tienen las personas integrantes de la comisión negociadora del plan de igualdad?

La elaboración del diagnóstico y la negociación de las medidas que conformarán el plan de igualdad se realizarán en el seno de la comisión negociadora, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro salarial, regulados en el artículo 28.2 del ET.

Para la realización de esta función, el artículo 5.2 del RD 901/2020 garantiza a las personas integrantes de la comisión el acceso a la información y documentación necesaria para la negociación mientras que el artículo 5.8 del RD 901/2020 recuerda que “las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que

les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega”. Y aunque ciertamente no hay en nuestra legislación ninguna regla expresa relativa a la buena fe en el ejercicio de las facultades de representación, probablemente no exista ningún obstáculo para entenderla comprendida en la obligación legal de sigilo (que, en buena medida, requiere actuación cautelosa respecto de los intereses legítimos de la empresa).

Ha de advertirse que el artículo 5.8 del RD 901/2020 señala que “las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos”. Con esta decisión, se ha querido extender las facilidades para la negociación a quienes pueden participar en la comisión negociadora del plan sin ser representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, pues si tuvieran esta condición (miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados y delegadas de la sección sindical) ya tendrían crédito horario para el desarrollo de esta función.

Puede ocurrir que en la comisión negociadora

del plan formen parte personas trabajadoras de la empresa, mandatadas por los sindicatos legitimados, debiendo resolver si estas personas tendrán derecho al permiso retribuido necesario durante el tiempo que dure la negociación del plan. La respuesta ha de ser afirmativa: el apoyo normativo de esta propuesta se contendría no solo en el artículo 5.8 del RD 901/2020 sino también en el artículo 37.3 e) del ET que califica como permiso de trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, el tiempo empleado para realizar funciones sindicales o de representación del personal; y la participación en la negociación del plan de igualdad es una actividad que se efectúa por haber sido mandatada del sindicato para formar parte de la comisión negociadora del plan. O, dicho de otro modo, lo hace por decisión del sindicato, pero en representación de la plantilla que será la beneficiada por la aprobación del plan de igualdad.

4.5. ¿Cómo se acredita la mayoría para considerar válidamente adoptado el plan de igualdad?

Para que el plan de igualdad sea válidamente adoptado, señala el artículo 5.6 del RD 901/2020 que “el acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos

y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente”. Veamos separadamente cuáles son las novedades de este precepto reglamentario.

En primer lugar, las decisiones de la comisión negociadora del plan se adoptarán por el criterio de mayoría y, salvo que otra cosa se establezca en el reglamento de funcionamiento, los acuerdos en relación al plan de igualdad se tomarán por mayoría absoluta de miembros de la comisión negociadora (y no de personas presentes en la reunión), y aunque ciertamente esta exigencia dificulta la adopción de acuerdos, la misma expresa de manera más fidedigna la voluntad del órgano representativo -y de los trabajadores y trabajadoras que adoptaron con su voto esta conformación-, lo que parece especialmente congruente con la transcendencia de la decisión adoptada.

En el caso de que la comisión negociadora esté compuesta por representaciones estables del personal de naturaleza electiva, el voto habrá de ponderarse de modo proporcional, referido a la

mayoría representada en la mesa de negociación y no respecto al número de personas que componen cada una de las partes que integran la comisión negociadora.

En relación al momento en que ha de existir y probarse la legitimación, al menos, para la negociación de convenios colectivos, y cuya interpretación se ha de extender a los planes de igualdad, debe ser “cuando se constituye la mesa negociadora”, y no a otra fecha posterior, pues si atendiese al resultado de posteriores elecciones -tratándose de la parte social- se entraría “en una dinámica de incertidumbre sobre los niveles de representatividad incompatible con el desarrollo normal de un proceso de negociación”.

La adecuación de la representatividad al número máximo de personas integrantes de la comisión negociadora que, en una interpretación concordante con lo establecido en el artículo 88.1 del ET, alcanzará, como máximo, la cifra de trece, (o seis si hablamos de una comisión sindical) exige realizar una serie de operaciones aritméticas para efectuar adecuadamente el reparto, y, en muchos casos, aspectos tales como el resto más alto del porcentaje de representatividad serán vitales a efectos de decidir a qué sindicato se adjudica algún puesto en la comisión.

Refiere el artículo 5.6 del RD 901/2020 que, para entenderse válidamente alcanzado el acuerdo, se requerirá “la mayoría de la

representación de las personas trabajadoras que conforman la comisión y la conformidad empresarial”. De la interpretación doctrinal y jurisprudencial mayoritaria sobre los preceptos legales en juego puede, a su vez, inferirse el criterio de que, en los convenios colectivos de ámbito empresarial, (postura que se ha de hacer extensible a los planes de igualdad), el porcentaje de representantes unitarios con los que cada sindicato cuente en la empresa no solo ha de reflejarse en la composición de la comisión negociadora sino en la aprobación del mismo.

Ahora bien, este principio jurisprudencial no resuelve la casuística que plantea la acreditación de la mayoría en las empresas en las que se hayan conformado comisiones híbridas, en cuyo caso, cabe plantearse cómo se calculará la mayoría si quien negocia el plan de igualdad es una comisión sindical en los centros en los que no haya representación electiva, y representantes unitarios en los centros en los que sí que se ha procedido a esta elección. De la dicción legal parece claro que en lo que hace a las personas mandatadas sindicales habrá que primar el voto basado en porcentajes representativos, debiendo calificar esta solución como razonable, máxime si atendemos a la necesidad de que, en estos casos, se adopte un acuerdo por sujetos que actúan en sustitución de la ausente representación legal y en defensa de los intereses de la totalidad de trabajadores y trabajadoras de los centros afectados, lo que nos fuerza a sostener que, el

voto de cada sindicato presente en la mesa ha de ser único, bien en sentido favorable a la adopción del plan, bien con una postura en contra, es decir, sea cual sea el sentido del voto, representarán a todos las personas trabajadoras del centro por el cual han sido mandatados. Pero esta solución no es la única posible, sino que el artículo 5 del RD 901/2020 expresamente admite que la comisión esté conformada por personas mandatadas del sindicato y por representantes legales de las personas trabajadoras en empresas pluricelulares que tengan centros con representación y centros de trabajo sin ella, en cuyo caso, habrá que plantearse cómo se acredita la mayoría en tales supuestos.

La respuesta a esta cuestión, de enorme transcendencia práctica, es compleja y el RD 901/2020 no establece ningún criterio a este respecto, aunque, como se podrá intuir, no es frecuente que en la negociación puedan surgir no solamente las lógicas tensiones entre sindicatos participantes de la comisión, sino también de estos con los representantes presentes de los distintos centros sin que sea posible sostener una respuesta unívoca, máxime cuando el voto de cada uno de los representantes unitarios es personal, atendiendo, eso sí, a la representatividad de fondo, mientras que la de las personas mandatadas del sindicato se hará teniendo en cuenta la atribución de representatividad que permitió su integración en la comisión negociadora y, en consecuencia,

debiera ser en bloque por cada uno de los sindicatos presentes en la comisión.

“El artículo 5.6 del RD 901/2020, para entenderse válidamente alcanzado el acuerdo, se requerirá “la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que conforman la comisión y la conformidad empresarial””



5.1. Relación del plan de igualdad con el convenio colectivo aplicable

Habida cuenta de que el plan de igualdad puede negociarse como un contenido diferenciado del convenio colectivo, la primera cuestión es identificar si el convenio contiene remisiones para su concreción en el plan de igualdad o si, en su caso, se reserva materias (por ejemplo, si el convenio sectorial regula cuál es el régimen de acumulación del período de lactancia, el plan de igualdad podrá mejorar la regulación convencional, pero, en ningún caso, podrá disponer sobre esta posibilidad de acumular el permiso).

Efectuada esta revisión, las medidas concretas que integren el plan de igualdad deberán responder de forma coherente a la situación de la empresa reflejada en el diagnóstico al tiempo que se deberán especificar las fases y fechas previstas para la implantación, seguimiento y evaluación de las actuaciones o medidas que contendrá el plan.

5.2. Contenido mínimo del plan de igualdad

La Ley no impone un paquete mínimo de medidas sino solo un listado de materias que se deben de negociar en el diagnóstico, por lo que las medidas del plan de igualdad serán las acordadas por las partes.

Ahora bien, el artículo 8 del RD 901/2020 determina el contenido que tiene necesariamente que aparecer en el plan de igualdad, concretamente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

Se debe identificar a las personas que han asumido la representación de la dirección, así como las personas que han asumido la negociación en representación de la plantilla (sea el comité de empresa, sean las secciones sindicales, sean los sindicatos, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 del RD 901/2020).

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

En relación al primer ítem, el plan de igualdad será de afectación a la totalidad de la plantilla, alcanzando a personal excluido del convenio colectivo, como es el caso del personal directivo, y también resulta aplicable a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal (art.10.2 del RD 901/2020).

Se ha de tener en cuenta que el plan se negociará a nivel de empresa (o, excepcionalmente, en el grupo de empresas si se cumplen los requisitos previstos en el artículo 2.6 del RD 901/2020), sin perjuicio de que, si el diagnóstico de situación ha arrojado la necesidad de una acción específica en algún centro, podrá establecerse acciones concretas circunscritas a este ámbito.

En el caso de que se negocie un plan de grupo se tendrán que identificar cuáles son las empresas a las que alcanza el plan, si son todas las que formen parte del grupo o solo algunas de ellas, así como los criterios que justifican la idoneidad de un plan que extienda su ámbito a todo el grupo de empresas.

En relación al ámbito temporal, será el que se pacte en el plan, pudiendo establecerse vigencias diferenciadas si así es la voluntad de las firmantes, si bien, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020, este “periodo de vigencia no podrá ser superior a cuatro años”, conforme al carácter dinámico que todo plan de igualdad tiene que cumplir.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o, en su caso, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, teniendo en cuenta que esta obligación entrará en vigor el 14 de abril de 2021, fecha de entrada

en vigor del [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Los planes de igualdad adoptados con anterioridad a esta fecha contarán, conforme a la disposición transitoria única del RD 901/2020, hasta el 14 de enero de 2022 para proceder a la adaptación de su contenido respecto a esta materia.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

“La Ley no impone un paquete mínimo de medidas sino solo un listado de materias que se deben de negociar en el diagnóstico, por lo que el plan de igualdad será más incisivo o menos en función de la voluntad de las partes.”

5.3. Determinación de órganos encargados del seguimiento del plan

Forma parte del contenido mínimo de todo plan de igualdad la determinación del “sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica”, la “composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad”, y el “procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación” –apartados i), j), k) del artículo 8 del RD 901/2020.

Estos órganos internos tendrán que coordinarse, en su caso, con los procedimientos de seguimiento y evaluación que a nivel sectorial se establezcan en el convenio colectivo.

Corresponde a las partes firmantes del plan de igualdad determinar los órganos destinados al control y seguimiento de las medidas adoptadas. La denominación de esta instancia de seguimiento será la pactada en el propio plan (por ejemplo, comisión de seguimiento), y acompañará al plan de igualdad a lo largo de toda su existencia. Nada dice el RD 901/2020 respecto a la composición de este órgano, si bien por pura coherencia con lo dispuesto en el artículo 5 del RD 901/2020, debiera limitarse su

número de integrantes, perseguirse la paridad en su composición y debiera contemplarse que formen parte del mismo quienes previamente han recibido formación en materia de igualdad.

Podrán conformar este órgano de seguimiento del plan bien las personas mandatadas del sindicato que han formado parte de la comisión negociadora, bien cualquier persona trabajadora de la empresa (debiendo recomendar que su designación se efectúe entre quienes tengan formación adecuada para ello), y garantizando siempre que su forma de elección haya quedado prevista en el plan de igualdad o que esta designación se haya acordado en el seno de la comisión negociadora del mismo.

Se ha de tener en cuenta, finalmente, que si estos órganos no están compuestos por las personas que han negociado el plan, sino por una parte de la plantilla, sus funciones serán las de seguimiento y control, pero, en ningún caso, podrán asumir funciones negociadoras, reconocidas exclusivamente a los sujetos colectivos listados en el artículo 5 del RD 901/2020.

Desde esta perspectiva, la comisión de seguimiento será la encargada de comprobar que las medidas previstas en el plan efectivamente se ponen en marcha y que, asimismo, logran el efecto que se esperaba de ellas.

A tal efecto, el desarrollo reglamentario encomienda a la comisión negociadora del plan la definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas (art. 6.1.e) del RD 901/2020 y relaciona los siguientes elementos:

- El diseño de los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida [art. 8.2.f) del RD 901/2020].
- La identificación de los medios y recursos necesarios para hacer el seguimiento [art. 8.2.g) del RD 901/2020].
- El calendario de actuaciones relativas a dicha tarea [art. 8.2.h) del RD 901/2020].
- El concreto “sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica” [art. 8.2.i) del RD 901/2020].
- La composición y funcionamiento de la comisión u órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad [art. 8.2.j) del RD 901/2020].

La obligación de seguimiento y evaluación se debe realizar conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento.

**“ No obstante, se
realizará al menos una
evaluación intermedia y
otra final.”**



6.1. ¿Se ha de registrar el plan de igualdad? ¿Quién efectúa el registro? ¿Qué documentación se aporta en la inscripción?

El artículo 11 del RD 901/2020 ha creado un registro de planes de igualdad y se ha impuesto la obligación de inscribir todos los planes de igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Este registro lo hará una persona que forme parte de la comisión negociadora del plan y que haya sido designada por ésta para proceder al registro. De conformidad con el artículo 6 del

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en la solicitud se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del plan para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal. Además, en la solicitud de inscripción se incorporará el resultado de la auditoría retributiva, así como un informe en el que se resuma el diagnóstico y se relacionen sus principales conclusiones y propuestas. Asimismo, se cumplimentarán los datos estadísticos recogidos en el modelo oficial [Anexo 2.V del Real Decreto 713/2010.](#)

Para la inscripción de los planes de igualdad, que hayan sido negociados, deberán presentarse asimismo las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

6.2. ¿Hasta dónde alcanza el control de legalidad de la autoridad laboral sobre el contenido de los planes?

El artículo 90.6 del ET atribuye a la autoridad laboral la función de velar por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo, pudiendo recabar al efecto el asesoramiento de estos órganos especializados, y esta posibilidad, aunque no es muy utilizada en la práctica, será predicable también de los planes de igualdad, cuyo texto se incorpore en un convenio colectivo, negociado atendiendo a las reglas contenidas en el Título III del ET.

De este modo, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de las Mujeres o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que

el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de las Mujeres o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la Jurisdicción Social que prevé que cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juzgado o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

Respecto al plazo para proceder a la inscripción, las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, deberán de remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de ocho días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario. Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto de los convenios y acuerdos, planes de igualdad o cualquier otra comunicación objeto de publicación. Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.



7. ¿Qué sanciones prevé la LISOS ante incumplimientos de las empresas en materia de planes de igualdad?

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#) (en lo sucesivo, LISOS), establece la responsabilidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos, para lo cual adicionó dos apartados a la Sección 1ª que regula las infracciones en materia de Relaciones Laborales:

En primer lugar, el apartado 13 en el artículo 7 para considerar sanción “grave”: “no cumplir las obligaciones que en materia de planes de

igualdad establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

En segundo lugar, del 17 al artículo 8 de la precitada Ley que pasa a calificar como infracción “muy grave”: “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo cumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”.

Para materializar este control, conviene recordar que la Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director

por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, creó la Unidad de Lucha contra la Discriminación, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, especialmente las retributivas.

La Instrucción 3/2011 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que junto a la actividad rogada (denuncias, petición de informes de otras Administraciones o de los Juzgados) se mantendrá una actividad programada, estableciendo criterios de selección de las empresas, y que se incrementará el número de actuaciones selectivas realizadas en base a informaciones previas que permitan actuar sobre empresas con indicios de irregularidades, o con obligaciones normativas conocidas de adoptar medidas o planes de igualdad. La actividad inspectora en general se centra en los siguientes programas:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
2. Discriminación en la relación laboral.
3. Discriminación Salarial.
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
5. Acoso sexual y por razón de sexo.
6. Discriminación en la negociación colectiva.
7. Discriminación en el acceso al empleo.
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.



8. ¿Tienen que adecuarse los planes de igualdad previos a la entrada en vigor del RD 901/2020 a las obligaciones materiales y procedimentales contenidas en el texto reglamentario?

Sí. Hay que tener en cuenta lo establecido en la disposición transitoria única del RD 901/2020, conforme a la cual, los planes de igualdad vigentes al momento de su entrada en vigor, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del texto reglamentario. Con esta decisión, todos los planes de igualdad deberán ajustarse

a las previsiones contenidas en el RD 901/2020, tanto materiales como procedimentales, antes del día 14 de enero de 2022.

“Todos los planes de igualdad vigentes en el momento de la entrada en vigor del RD 901/2020 deberán adaptarse antes del 14 de enero de 2022”



9. ¿Cuál es el plazo máximo de vigencia del plan?

El artículo 9.1 del RD 901/2020 señala que “el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años”.

El plan de igualdad puede pactar un ámbito temporal uniforme para todo su articulado o una vigencia diferenciada para los diferentes bloques siempre que sea esa la voluntad de la comisión negociadora. Ahora bien, conforme a su carácter dinámico y revisable, la duración máxima no podrá exceder cuatro años.

“El artículo 9.1 del RD 901/2020 señala que “el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años””



10. ¿Qué mecanismos de impulso ha previsto el Instituto de las Mujeres para la elaboración e implantación de planes de igualdad?

Con la finalidad de fomentar la implantación de medidas y planes de igualdad y apoyar a las empresas en su elaboración y aplicación, el Instituto de las Mujeres dispone de un Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas.

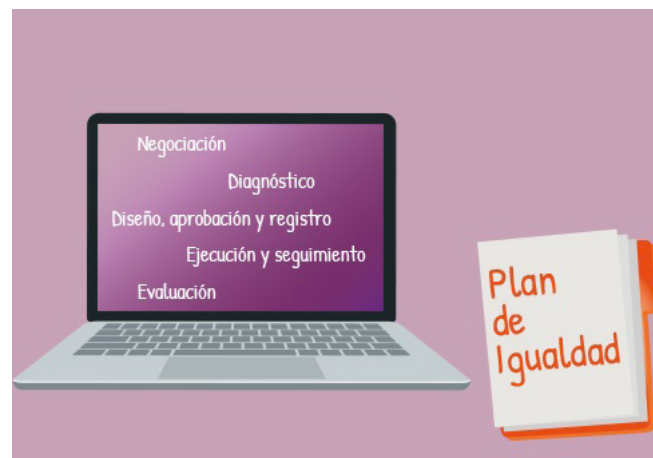
A través de este Servicio se realiza un acompañamiento personalizado y especializado, adaptado a las características de cada empresa y a sus necesidades concretas, desde un enfoque práctico.

Los objetivos del servicio de asesoramiento son:

- Dar a conocer metodologías de trabajo para que las empresas incorporen la igualdad entre mujeres y hombres a través de medidas y planes de igualdad.
- Apoyar a las empresas en el proceso de elaboración y desarrollo de medidas y planes de igualdad.
- Promover en las empresas una cultura basada en la igualdad de oportunidades y de trato como un elemento de calidad y como un valor estratégico de progreso.

Asimismo, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas dispone de un buzón específico para resolver cualquier duda que tenga relación con las fases de diseño, elaboración, implantación, seguimiento o evaluación del plan de igualdad o relacionada con la igualdad en el ámbito laboral y de la empresa. Estas consultas se pueden realizar en el buzón pdi@inmujer.es o llamando al 915 246 806/04.

Para solicitar asesoramiento personalizado y especializado para la puesta en marcha del proceso de inicio de elaboración del plan de igualdad, las empresas interesadas deberán cumplimentar el siguiente [formulario](#). Para ampliar información acerca del asesoramiento personalizado pueden dirigirse al buzón pdi@inmujer.es o llamar al 915 246 806/04.



Este Boletín se enmarca dentro de las actuaciones del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de las Mujeres, respondiendo al compromiso de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes y otras medidas de promoción de la igualdad.

Si no desea recibir el Boletín de Igualdad en la Empleo, envíe un correo electrónico indicado BAJA en el asunto a la dirección:
pdi@inmujer.es

Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.



pdi@inmujer.es



915 246 806/04