



UGT 



LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD **FASE INICIAL**

ÍNDICE

PARTICIPANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	2
PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN	5
PREGUNTAS CLAVE ANTES DE LA NEGOCIACIÓN	10
ANEXOS:	13
ANEXO I.	
ANEXO II.	
ANEXO III.	
ANEXO IV.	

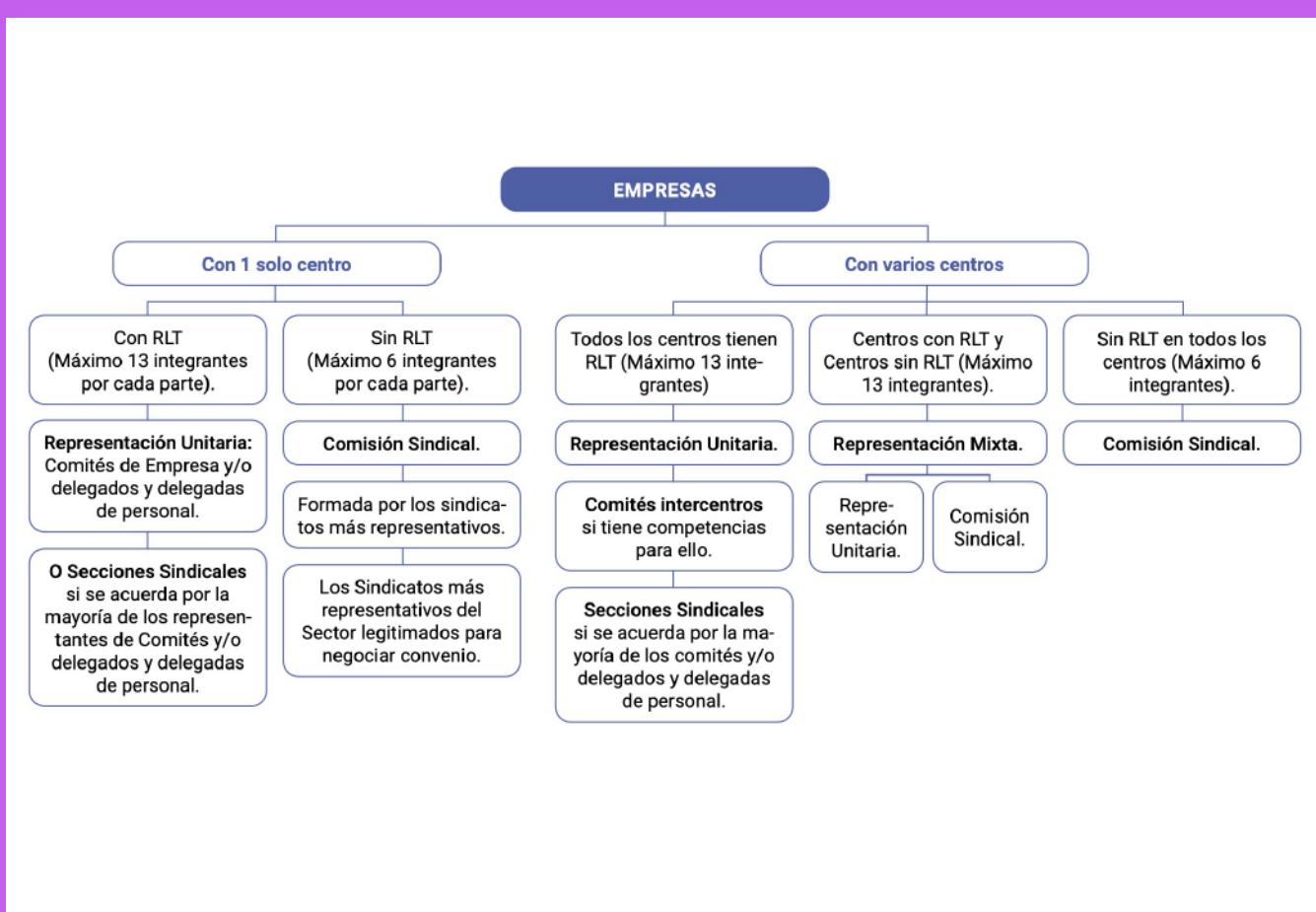


Para iniciar la negociación del Plan de Igualdad es necesario conocer una serie de requisitos que nos permitirán abordar la negociación de forma correcta y con plenas garantías. Es importante que se preste atención a esta parte del proceso, ya que es aquí donde podremos evitar futuros problemas que compliquen el proceso de negociación. Para resumir la importancia de esta fase: es el momento en el que se fijan las reglas de la negociación y se decide la composición de la comisión negociadora, además de establecer quiénes son las partes implicadas en dicha negociación. Realizar esta parte sin prestarle la debida atención puede provocar problemas tanto en el proceso de la negociación como para el registro del plan.

La convocatoria para la negociación del plan de igualdad suele partir de la empresa o la entidad pública o privada, con más de cincuenta personas trabajadoras. Pero puede suceder que, por distintas circunstancias, no procedan a convocar a la comisión negociadora, en este caso, por la parte sindical se puede instar a iniciar la negociación del plan. Si no se obtuviera respuesta o la respuesta fuera negativa, se debe acudir a Inspección de Trabajo para denunciar la ausencia de negociación. El plan de igualdad debe negociarse en una comisión paritaria entre la empresa u organismo público y la representación legal de las personas trabajadoras.

En cuanto a la representación sindical pueden darse situaciones muy diversas que debemos conocer para saber quiénes deben formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad.

PARTICIPANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD



1| En caso de existencia de representación legal de las personas trabajadoras en las empresas con un solo centro de trabajo:

- ◊ Comité de empresa
- ◊ Delegadas y delegados de personal
- ◊ Las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de las y los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

2| En las empresas con varios centros de trabajo:

- ◊ El comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación, en las empresas con varios centros de trabajo.
- ◊ Si la empresa tuviera varios centros de trabajo, hay que identificar si todos los centros de trabajo tienen representación legal de las personas trabajadoras o no.

La composición de la comisión negociadora debe ser proporcional al número de personas trabajadoras concretamente representadas por cada comité de empresa o por cada delegado o delegada de personal sobre el total de la plantilla de la empresa, es decir, cuando todos los centros cuentan con representación, la representación de la parte social debe ser proporcional al número de representantes unitarios (miembros de comités de empresa o delegadas o delegadas de personal) de cada organización sindical, independientemente de la plantilla a la que representen.

- ◊ No procede llevar a cabo la negociación de manera individualizada a través de los comités de empresa o delegados o delegadas de personal de uno o pocos centros pues se incumpliría el principio de

correspondencia y los y las negociadoras representarían únicamente a las personas trabajadoras de los centros para los cuales fueron asignadas.

3| En las empresas con varios centros, cuando unos cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros no:

- ◊ Se compondrá de un máximo de trece miembros.
- ◊ Es una comisión mixta formada, por un lado, por representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la representación sindical del sector de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con aquella representación legal.
- ◊ Para la designación de las personas que han de integrar la parte social de la comisión negociadora, se aplicará la regla de la proporcionalidad a su representatividad.

4| En las empresas en donde no existe representación legal de las personas trabajadoras en ningún centro de trabajo, la parte social formará la comisión negociadora de la siguiente forma:

- ◊ Se compondrá de un máximo de seis miembros.
- ◊ Estará 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 representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados 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.

En relación con el plazo hay que tener en cuenta que si hay sindicatos que no responden a la convocatoria o no quieren formar parte de la negociación, la comisión puede constituirse sin ellos. Para que no existan problemas de legitimidad a la hora del registro del plan, es importante tener por escrito constancia fehaciente de la comunicación a las organizaciones sindicales que no han contestado al llamamiento.

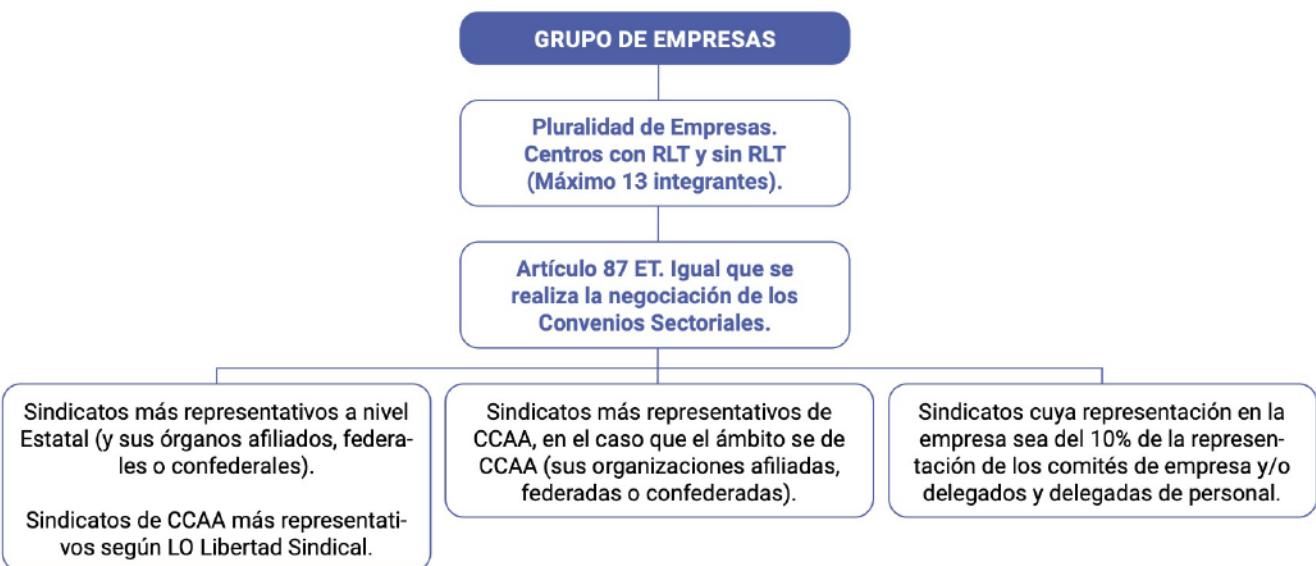
No obstante, hay que recordar que cuando no participamos en estos casos en la negociación, habrá menos garantías de que en esas empresas el plan de igualdad sea realmente un plan de igualdad y sea efectivo. Debe tenerse en cuenta que algún Tribunal Superior de Justicia ya ha resuelto que en estos casos la empresa puede registrar el Plan de Igualdad unilateralmente demostrando que han convocado a los sindicatos y son estos últimos los que no han participado voluntariamente en el proceso. Además, las Autoridades

Laborales de las diferentes comunidades autónomas también permiten este registro en determinados casos.

◊ La distribución de representantes en la comisión sindical de un máximo de seis miembros se efectuará en proporción a la representatividad que tengan los sindicatos legitimados en el sector, siempre que se garantice la participación de todos ellos.

5| En los grupos de empresa, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico:

En este último caso, si no transciende de dicho ámbito territorial el plan de igualdad, así como en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. También están legitimados para negociar los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de las y los miembros de los comités de empresa o entre las delegadas y delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional a que se refiera el plan de igualdad.



PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

1| Invitación mediante comunicación escrita a la representación legal de las personas trabajadoras a formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Ahora que ya sabemos quiénes debemos estar en la comisión y partiendo del hecho de que la empresa está obligada a iniciar el proceso de negociación del plan, lo que ésta debe hacer es invitar a la representación legal de las personas trabajadoras a constituir la Comisión negociadora. Por lo tanto, el primer paso lo inicia la empresa. Pero puede ocurrir que la empresa o el organismo de la Administración Pública no inicie el proceso. ¿Cómo debemos proceder sindicalmente? En estas situaciones, es necesario comunicar a la dirección de la empresa o del organismo público nuestra voluntad de negociar el plan de igualdad. Si no hubiera respuesta o la respuesta fuera negativa se deberá acudir a Inspección de Trabajo, comunicándolo al sindicato para que tenga conocimiento de esta situación irregular. Todos los procesos de comunicación deben ser por escrito, para demostrar la veracidad de los hechos.

◊ Como hemos comentado, lo normal es que la empresa se ponga en contacto con la representación legal de las personas trabajadoras para iniciar el proceso de negociación del plan constituyendo una comisión paritaria.

◊ Esta comunicación debe realizarse por escrito, suele ser por email o burofax. En el Anexo I se adjunta un ejemplo de comunicación escrita a los sindicatos de una empresa que no cuenta representación sindical en los centros de trabajo y una vez recibida la comunicación la organización sindical tiene 10 días para contestar por escrito.

2| Personas con capacidad de negociar. Personas asesoras. Paridad en la comisión de igualdad.

Las personas que tienen legitimidad para negociar, es decir, que además de voz tienen capacidad de votar, son aquellas que legítimamente representan a las trabajadoras y los trabajadores por la parte social, así como por la parte empresarial, quien designe la empresa, otorgándole la representación.

Para que la negociación sea ágil y eficiente, es necesario que las personas que representen a la empresa tengan capacidad de decisión, y no sean meras interlocutoras entre la comisión y la dirección de la empresa, puesto que esto retrasa mucho las negociaciones.

Es muy frecuente que la empresa contrate a una consultoría o asesoría externa para que gestione y asesore en el proceso del plan de igualdad. La asesoría o consultora suele actuar como gestora de las distintas etapas del proceso, acompañada del equipo de la empresa, que o bien pertenece a recursos humanos o a dirección, de forma que las decisiones las toma la empresa. La persona que asesora por parte de la empresa tiene voz, pero no voto. Puede firmar las actas especificando su calidad de asesora.

De la misma forma, desde el sindicato, se suele actuar como asesoras y asesores. Por ejemplo, hay planes de igualdad que negociamos en empresas que cuentan con representación sindical y nuestros compañeros y compañeras representantes de las personas trabajadoras nos piden que estemos presentes en la negociación. En estos casos, actuamos con voz, pero sin voto. Y firmamos las actas en calidad de asesoría. Las Secretarías de

Igualdad de cada Federación en la estructura territorial y/o las responsables de Igualdad de cada sector, suelen actuar como asesoras de los planes y acuden siempre que se les solicita ayuda.

Por otra parte, la normativa establece que en la comisión negociadora deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. Se trata de un deber que en caso de incumplimiento puede llevarnos a problemas en determinados supuestos a efectos del Registro del plan de igualdad en el REGCON.

Así mismo, es conveniente saber que la norma señala a su vez, textualmente, que deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora.

En cuanto a las personas que tienen capacidad de negociar, serán también las que firmen las actas y la aprobación del plan. Es posible que en el registro os pidan el acta de delegado o delegada, o un certificado por parte del sindicato que indica que sois la persona designada para negociar el plan. En el **Anexo II** de esta Guía se adjunta un modelo de certificado que se deberá entregar en el REGCON si lo solicitan. Recomendamos enviar el modelo de certificación al final de la negociación del plan de igualdad, en vez de enviarlo al inicio de la constitución de la comisión negociadora.

3| Constitución de la comisión de negociación del plan de igualdad.

3. 1. Fecha de la constitución de la comisión del plan de igualdad.

Tras haber aceptado por escrito la participación en la Comisión del Plan de Igualdad y haber designado a las personas que van a negociar el plan, se fija una fecha para

celebrar la reunión de constitución de la comisión negociadora. En algunas ocasiones, nos puede llegar una carta en la que además de invitarnos a la participación del plan, nos ponen la fecha de constitución. Tenemos que tener claro que este tipo de convocatoria no es válida, porque la agenda de reuniones debe negociarse.

Es conveniente que antes de la constitución de la comisión negociadora del plan haya una reunión previa para analizar qué porcentaje de representación le corresponde a cada sindicato y el número de personas en representación de la parte social y de la parte de la empresa.

Recuerda que:

El plan debe estar aprobado y presentada la solicitud de registro en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación, es decir, desde que finalice el plazo para la constitución de la comisión negociadora.

3.2 Primera reunión de constitución de la comisión de negociación del plan de igualdad.

Fases de la primera reunión de constitución de la comisión de negociación del plan de igualdad:

a) Presentación de las personas que componen la comisión y de las entidades que representan.

b) Verificación de datos de representación legal de las personas trabajadoras.

En ocasiones la empresa no conoce bien la norma y tenemos que asegurarnos que se han convocado conforme a la norma, porque si no, la comisión no tendrá validez. En estos casos, es necesario rectificar y volver a convocar la comisión de forma válida.

Ejemplos que podemos encontrar:

- ◊ No se ha convocado a la representación sindical de uno de los centros de la empresa.
 - ◊ Se ha convocado a representantes de las personas trabajadoras que no han sido legítimamente elegidas en elecciones sindicales y que han sido designadas por la empresa.
 - ◊ Se ha convocado a personas trabajadoras que se han ofrecido voluntarias. ◊ No se ha convocado a todos los sindicatos que deben estar convocados.
 - ◊ Se ha convocado a la representación a nivel nacional, cuando la empresa solo tiene centros en una comunidad autónoma.
- c) Verificación de la representación por parte de la empresa.

Habrá que ver si se trata de un plan de una empresa con solo un centro de trabajo o con varios, para un grupo de empresas, si tienen distintas actividades, de qué convenios dependen, etc.

En el caso del grupo de empresas sería conveniente incluir la justificación del porqué se realiza un plan de grupo de empresas en el acta de constitución.

- d) Aprobación de las funciones de la comisión negociadora del plan de igualdad.
- e) Aprobación de la metodología de trabajo.
- f) Aprobación de los contenidos del plan.
- g) Aprobación de calendario.
- h) Aprobación de la forma de reuniones (virtuales o presenciales).

i) Aprobación del proceso de firmas de actas.

j) Aprobación de reglamento.

k) Redacción del acta de constitución de la comisión de negociación del plan de igualdad y aprobación.

l) Designación y definición de funciones de una persona que dirija la comisión y otra que actúe como secretaria.

Lo más adecuado es que las funciones de secretaría recaigan en la empresa, ya que es quien tiene que convocar las reuniones, preparar los datos, tomar actas, y custodiar los documentos (si hay una asesora por parte de la empresa, esta suele ocuparse de las funciones de secretaria).

Si la comisión es pequeña, no suele nombrarse una persona para la dirección.

m) Serán funciones de la Presidencia:

- ◊ La representación de la Comisión Negociadora y dirigir su Negociación.
- ◊ Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates.
- ◊ Asegurar la evidencia y el cumplimiento de los acuerdos.

n) Serán funciones de la Secretaría:

- ◊ Levantar acta de reunión.
- ◊ Llevar registro de las actas, así como de toda la correspondencia de la Comisión.
- ◊ Custodiar la documentación relativa a la Comisión Negociadora.
- ◊ Convocar a la Comisión Negociadora por indicación de la Presidencia, incluyendo en dicha convocatoria el orden del día, lugar, fecha y duración



de la reunión. Por evitar desplazamientos entre diferentes ciudades se puede optar por las reuniones online.

En la constitución de la comisión de negociación del plan de igualdad debemos asegurarnos de que se respeta la proporcionalidad de representación de cada sindicato.

Otro de los aspectos fundamentales es fijar un calendario aproximado de realización de las reuniones. En este sentido, la norma es muy clara, el plan debe estar aprobado y presentada la solicitud de

registro en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación, es decir, desde que finalice el plazo para la constitución de la comisión negociadora.

En ocasiones nos encontramos empresas o entidades que dilatan el tiempo en la entrega de los datos, y esto puede obstaculizar el proceso de forma grave.

Las funciones de secretaría deben recaer en la empresa o institución, ya que es un trabajo de sistematización y comunica-

ción que debe asumir una persona que pueda trasladar toda la información a toda la Comisión. La aprobación del reglamento de funcionamiento debe aprobarse en esta primera reunión, y firmarse junto al acta de constitución. En el reglamento se definen las normas y requisitos de funcionamiento en temas tan sensibles como la confidencialidad, el consenso o la votación, los contenidos del plan y las horas y gastos sindicales.

En el **Anexo III** se adjunta un modelo de reglamento que se puede usar en las comisiones de negociación del plan de igualdad. En él se señala tanto las horas de preparación del plan de igualdad como las horas de reunión de la comisión o si existen horas de desplazamiento, si estas son consideradas horas de trabajo fuera del crédito sindical, etc. Además, se debería incluir que se respeten los tiempos de descanso de las delegadas y los delegados a la hora de organizar las reuniones. También es importante el punto referido a que todos los gastos que se generen por la negociación del plan (viajes, dietas, alojamientos) deben ser sufragados por la empresa o la institución.

Por último, para poder hacer partícipe al conjunto de las personas trabajadoras, la empresa o institución deberá facilitar los medios necesarios para que la representación sindical de la Comisión pueda reunirse o intercambiar información con el conjunto de las personas trabajadoras.

Asimismo, en el **Anexo IV** se adjunta un modelo de Acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.



PREGUNTAS CLAVE ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

PREGUNTA: Si una empresa sin representación legal de las personas trabajadoras no tiene obligación de negociar el Plan de Igualdad y, aun así, decide elaborarlo, ¿puede negociarlo sin la presencia de los sindicatos más representativos?

Aunque la elaboración del Plan de Igualdad sea voluntaria, el procedimiento de la negociación debe cumplir los requisitos del RD 901/2020. Por tanto, la empresa deberá constituir la comisión negociadora y negociar el plan de igualdad respetando la normativa de aplicación, del mismo modo que si estuviera obligada a ello.

PREGUNTA: A la hora de calcular la plantilla de la empresa para determinar su obligación de realizar el Plan de Igualdad, ¿las personas con contrato de puesta a disposición computan en la ETT o en la empresa usuaria?

Las personas contratadas a través de una ETT y puestas a disposición de otra empresa serán computadas en ambas empresas a efectos del cálculo de plantilla que determina la obligatoriedad del Plan de Igualdad. Además, estarán incluidas en el diagnóstico de sendos planes de igualdad, en aras a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en estas situaciones de cesión.

PREGUNTA: Cuando se acude a un procedimiento de mediación o arbitraje, ¿se paraliza el plazo de un año que prevé el RD 901/2020 para negociar el plan de igualdad?

No, el plazo no se paraliza.

PREGUNTA: Si durante la negociación del Plan de Igualdad se llevan a cabo elecciones sindicales y cambia la representación legal de las personas trabajadoras, ¿se debe modificar la comisión negociadora de dicho plan de igualdad?

Por seguridad jurídica, la comisión negociadora ha de mantenerse tal como se haya pactado en el acta de constitución de la mesa. La nueva representación legal de las personas trabajadoras podrá formar parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

PREGUNTA: ¿Un delegado “LOLS” puede representar a los centros con representación legal de las personas trabajadoras en la comisión negociadora del Plan de Igualdad?

No, no tiene legitimidad para negociar en este caso. La legitimidad para negociar el Plan de Igualdad en representación de los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras corresponderá a las secciones sindicales siempre que así lo acuerden y sumen la mayoría de las personas integrantes del Comité de Empresa o de los delegados y delegadas de personal, al propio Comité de Empresa y/o los delegados y delegadas de personal, o al Comité Intercentros si existe y tiene establecidas las competencias para dicha negociación.

PREGUNTA: Un sindicato exige que en el acta de constitución aparezcan los siguientes requisitos:

- cómo se van a gestionar las horas para los trabajadores y las trabajadoras que forman parte de la mesa.
- especificar a qué centro representa cada persona de la parte social y especificar todos los centros de trabajo con los que cuenta la empresa.
- debe aparecer el porcentaje de representatividad de cada sindicato y por tanto el valor de cada voto. En caso de no aparecer estos requisitos alega que impugnaría el proceso por no cumplirse con la normativa.

No existe una normativa que especifique los contenidos exhaustivos del acta de constitución. Sin embargo, según la Guía de Planes de Igualdad elaborada por el Ministerio de Igualdad sería recomendable incluir los siguientes elementos en el acta de constitución:

- Composición de la Comisión, especificando a qué parte corresponde cada persona.
- Funciones de la Comisión negociadora.
- Régimen de funcionamiento y procedimiento en el que se haga constar, entre otros elementos, el calendario de reunio-

nes, el compromiso de confidencialidad de las personas que integran la comisión, así como el procedimiento de sustitución de sus integrantes.

- Toda aquella información que las partes estimen oportuna.

Sobre los tres requisitos que exige el sindicato impugnante respondemos por partes:

- Con respecto a “cómo se va a trabajar” el acta de constitución ha de contener unos mínimos legales. Ni la Ley 3/2007 ni el RD 901/2020, ni las recomendaciones del Ministerio sugieren nada acerca de la gestión de las horas a disposición de los representantes.
- Sobre el requisito relacionado a la representatividad por centros de trabajo tampoco esto se especifica en la Ley 3/2007 y el RD 901/2020, no aparece en las Guías elaboradas por el Ministerio. Especificar la representatividad por centros puede ser una opción, pero no es obligatorio. Por otro lado, con respecto a la representación de todos los centros de trabajo de la empresa, tampoco se precisa esto ni en el marco legal ni en las guías de recomendaciones. Por tanto, lo importante es que se garantice la representatividad de la comi-

sión de la parte social con respecto al conjunto de personas trabajadoras de la empresa y no de cada centro de trabajo.

- Por último, sobre el requisito de aparecer el porcentaje de representatividad de cada sindicato y el valor de cada voto, no aparece ni en la Ley 3/2007 ni en el RD 901/2020, ni se sugiere como recomendación en las Guías elaboradas por el Instituto de las Mujeres.

PREGUNTA: ¿Cómo se materializa el permiso para las horas que la representación legal dedica al Plan?

En este caso, se informará a la empresa de las horas que se han empleado en las reuniones previas o en el análisis de los datos o consultas con el conjunto de personas trabajadoras. Normalmente, la empresa o la Institución Pública aceptan la comunicación por escrito. Si el tiempo de trabajo en el Plan de Igualdad, supone desajustes en la organización del trabajo ordinario (por ejemplo, es necesario que le sustituya otra persona en su puesto de trabajo, porque no puede quedar vacante: en un puesto de enfermería, residencia, etc.) es necesario avisar con tiempo a Recursos Humanos para cubrir las funciones que desempeña la delegada o el delegado sindical. En ocasiones, lo más eficaz es comunicar el día en que se van a realizar las reuniones y el trabajo de análisis, y pedir la jornada completa para no ocasionar disrupciones en el espacio laboral.



ANEXOS

ANEXO I

Comunicación escrita de la dirección de la empresa o del organismo público de su voluntad de negociar el Plan de Igualdad en una empresa que no cuenta con representación sindical en los centros de trabajo.

A la att. de la Federación de XXX de UGT,

El pasado día....., la empresa XXXXX con CIF XXXXX dio por inicio do el procedimiento de negociación a que se refiere el Capítulo III del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en relación con la implementación de un Plan de Igualdad.

Ante la ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, conforme al art. 5 del citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, resulta necesario crear una Comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La empresa se regula por el Convenio colectivo marco estatal de educación privada.

Solicitamos se pongan en contacto con nosotros/as para comunicarnos la persona asignada para iniciar la Mesa de Negociación.

Quedo a su disposición para cualquier consulta.

Atentamente, xxxx.

ANEXO II

MODELO DE CERTIFICADO QUE SE DEBERÁ ENTREGAR EN EL REGCON, SI LO SOLICITAN, INDICANDO LA PERSONA DESIGNADA PARA NEGOCIAR EL PLAN.

Nombre de la empresa.

SL Muy Sr/a nuestro/a:

Por la presente desde la Federación de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores xxxx, como sindicato más representativo, le comunicamos que (nombre de la persona designada) con DNI es la persona designada por esta Federación para la representación de los trabajadores en la Negociación del Plan de Igualdad de (nombre de la empresa) ostentando la legitimidad el Sindicato UGT, en el marco de lo previsto en el artículo 5º 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, lo que trasladamos a los efectos oportunos.

Reciba un cordial saludo.

En, ade.....de.....

Firma y sello de Secretaria de organización

ANEXO III

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

Reglamento de la Comisión Negociadora del Plan de (nombre de la empresa o institución)

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIEMH), en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso acordadas con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como posterior normativa aplicable, se añaden nuevas redacciones en la ley que tendrán que tenerse presentes.

El presente reglamento dota de los instrumentos necesarios para que, la parte empresarial, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y los Sindicatos identifiquen y corrijan en caso necesario las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se puedan producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la realización, actualización y aplicación del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Dicho Plan fijará el conjunto de medidas evaluables a abordar como está establecido en La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIEMH), en su artículo 45.1, (art. 46.3; 4; 5; 6 LOIEMH).

La Comisión de Igualdad será la encargada de negociar el Plan de Igualdad, en adelante Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de (nombre de la empresa o institución).

Con el presente reglamento interno, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

1. Composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad es la competente para la negociación de todas aquellas cuestiones encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, en el ámbito de las relaciones laborales.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad será paritaria entre la parte empresarial, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y los sindicatos más representativos. En este sentido, la representatividad porcentual de cada sindicato es la siguiente:

Las personas en representación de los centros de trabajo con Representación Legal de las Personas Trabajadoras deben ser necesariamente representantes legales de las trabajadoras y trabajadores; por parte de las organizaciones sindicales mayoritarias, que representan a los centros sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras, las personas que estas organizaciones designen; además, podrá asistir una persona asesora de cada sindicato, que intervendrá con voz, pero sin voto. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Tanto la parte empresarial como la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo y tras aprobarse en la Comisión Negociadora en acta.

2. Funciones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la (nombre de la empresa o institución)

En concreto, de forma no excluyente, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad es el órgano competente para:

- Aprobar el Diagnóstico previo a los Planes de Igualdad; la metodología del Diagnóstico se acordará en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Elaborar del Plan de Igualdad con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres. Para ello, la organización proporcionará a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad toda la información necesaria.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Elaborar y revisar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaborar cualquier otro protocolo que la comisión considere necesario.
- Conocer todas las propuestas de actuación referentes a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, en relación con los planes, programas y actuaciones que desarrolle en materia de igualdad.
- Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
- Garantizar el lenguaje inclusivo en la redacción del Plan de Igualdad y todos los documentos relacionados.

3. Materias objeto de negociación

Las materias que serán objeto de negociación abordan:

- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la entidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Definición de medidas concretas y prioridades en:
 - > Proceso de selección y contratación.
 - > Clasificación profesional.
 - > Formación
 - > Promoción profesional
 - > Condiciones de trabajo, valoración de puestos de trabajo.
 - > Auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - > Registro salarial
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina.
 - Retribuciones.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Salud laboral desde la perspectiva de género.
 - Prevención y actuación en caso de violencia de género.
 - Comunicación y sensibilización.

4. Para la realización del Plan:

- Identificación de los medios y recursos.
- Calendario de actuaciones.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
 - > Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

5. Reuniones:

A. Las horas de reunión y preparación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos de horas sindicales.

B. Si se diesen reuniones presenciales, la empresa se hará cargo de los costes que pudiesen darse por viajes, dietas, espacios de reunión y otros no contemplados. En caso de desplazamientos a otra sede distinta del centro de trabajo, las horas de desplazamiento y estancia, también serán consideradas como horas de negociación.

C. La dirección de la organización facilitará los medios necesarios a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para reunir, informar, y coordinarse, así como para informar y consultar al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se reunirá:

A. De manera ordinaria, mientras que dure la negociación del Plan de Igualdad, se convocarán las reuniones necesarias, fijando a modo de revisión y la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria. Las reuniones ordinarias, salvo acuerdo unánime de la Comisión Negociadora, serán mensuales.

B. En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria al menos siete días antes de la reunión.

C. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 15 días laborales, a excepción de las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier miembro de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

6. Acuerdos y actas:

A. En el caso de disensión entre las partes, el voto de la parte social será ponderado al porcentaje de representatividad por sindicato, independientemente del número de componentes de la Comisión. Aun así, el voto del sindicato mayoritario no obliga al resto de integrantes a acatar su decisión, salvo que el peso de su representatividad refrende el acuerdo. B. Se elaborará un acta de cada reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada persona que integre la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente.

C. En el acta se incorporará el orden del día y las materias a tratar para la siguiente reunión.

D. Los puntos sobre los que no haya acuerdo se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones. Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario. E. Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte, es decir, para la toma de acuerdos será necesaria la presencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en número suficiente para alcanzar al menos 51% de la representatividad necesaria para alcanzar la mayoría.

F. Adopción de Acuerdos: Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficiente en la representación que ostentan.

G. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

H. En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

7. Datos e Información:

La Dirección deberá facilitar los datos que se soliciten desde la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en un plazo no superior a dos meses o con la suficiente antelación para evaluar la documentación previamente a la siguiente reunión. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la Representación de las Personas Trabajadoras que componen la Comisión.

La Dirección se compromete a ir informando puntualmente del estado de la negociación y actualización del Plan de Igualdad y facilitará el encuentro de la parte sindical con las plantillas de los centros de trabajo para intercambiar información, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de protección de datos y con respeto a la libre decisión individual de cada persona trabajadora.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

8. Confidencialidad:

Las personas que integran la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas (asesoras externas) que las asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella formación que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

9. Aprobación y modificación del reglamento:

La aprobación, y las futuras modificaciones del presente Reglamento de la Comisión del Plan de Igualdad se harán por la mayoría absoluta de sus integrantes, y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

10. Disposiciones transitorias:

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido de las materias objeto de negociación del presente Plan de Igualdad, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora.

Queda aprobado por consenso el reglamento de la Comisión Negociadora del plan de igualdad de la< Empresa o Administración >

En, a

Firmado

(Firma de todas las personas que forman parte de la Comisión negociadora del plan,incluidas las personas asesoras)

ANEXO IV

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

NOMBRE DE LA EMPRESA

En , a de .

Reunidas, por una parte, la representación de la empresa, por parte, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

EXPONEN: Que con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (nombre de la empresa), en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo. Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad.

ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad con la siguiente composición:

En representación de la empresa por:

(Nombre y apellidos)

(Nombre y apellidos)

En representación legal de las personas trabajadoras:

(Nombre y apellidos)

(Nombre y apellidos)

En calidad de asesora por parte de la empresa:

(Nombre y apellidos)

Acuerdan:

Que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, que se adjunta.

- 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.

- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

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.

Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

OTRAS FUNCIONES QUE SE ACUERDEN, QUE PUDIERA ATRIBUIRLE LA NORMATIVA O EL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN.

Regirse por el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora de
(Empresa o Administración)

Queda aprobado por consenso la constitución de la Comisión Negociadora deEmpresa o Administración

En, a

Firmado

Comisión negociadora del Plan de Igualdad
sa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.



LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD FASE INICIAL