



# LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

FASE TRAS LA NEGOCIACIÓN

# ÍNDICE

<b>ACUERDO O DESACUERDO</b>	<b>2</b>
<b>LA IMPORTANCIA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO</b>	<b>4</b>
<b>LA COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD A LA PLANTILLA</b>	<b>6</b>
<b>EL REGISTRO DEL PLAN. PRINCIPALES PROBLEMAS</b>	<b>7</b>
<b>PREGUNTAS CLAVE TRAS LA NEGOCIACIÓN</b>	<b>10</b>



Como en todo proceso de negociación colectiva, llegamos a un momento en el que las partes consideran que se ha finalizado el proceso de negociación. Este proceso es continuo y la acción sindical y la negociación colectiva no finalizan con la firma del Plan, sino que continúan y tan importante es el Acuerdo como el seguimiento del cumplimiento del Acuerdo.

Con la firma del Plan se adquieren compromisos que debemos continuar trabajando sindicalmente para conseguir nuestro objetivo principal: la igualdad real entre mujeres y hombres. Esta es la medida que debemos tener para establecer la posibilidad del acuerdo, con nuestro trabajo, ¿se ha conseguido que la igualdad avance en la empresa? En función a la respuesta que decidáis entre todas las partes implicadas, estarás en otro momento del proceso ya diferenciado.

La acción sindical debe hacerse notar en todo el proceso y en especial en esta parte.

La comunicación que hemos iniciado con la plantilla será fundamental para que se sientan parte (y lo sean) de la decisión final y de los acuerdos alcanzados, especialmente en la negociación de las empresas que no tienen Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Según se haya desarrollado nuestro trabajo sindical, así será la respuesta de las personas trabajadoras.

## ACUERDO O DESACUERDO

Si hemos trabajado de forma intensa y todas las partes han trabajado con la misma implicación, el final de la negociación reflejará el compromiso de las partes. Si por el contrario han existido graves problemas durante la negociación, el resultado será otro diferente que nos aleja del objetivo que debe guiar a todas las partes implicadas.

Ante la pregunta mencionada anteriormente: “¿Con este Plan se avanza en la Igualdad en la empresa?”, es imprescindible añadir otra pregunta más: “¿Este plan cumple con las exigencias mínimas establecidas en la Federación para ser considerado como un Plan válido?”.

- Si la respuesta es SÍ a las dos preguntas, te encuentras en disposición de establecer el acuerdo final y firmar el plan de Igualdad.
- Si la respuesta es NO, existen dos opciones:
  - mantener la negociación, aunque esto exija volver a analizar aspectos ya discutidos y retrotraer la negociación a aquello que consideréis fundamental para hacer avanzar en la igualdad en la empresa
  - que finalmente la empresa considere que ya ha finalizado la negociación, y no acepte nuestros criterios, entonces consideramos que el Plan no debe ser válido y debemos iniciar el procedimiento de conflicto.
- Si no tienes una respuesta clara, es decir, si piensas que se avanza pero no se cumple con los mínimos de la Federación, o por el contrario se cumplen los mínimos pero consideras que la empresa puede hacer más por la igualdad, acude a la Federación y traslada la situación en la que os encontráis.

Si nos encontramos en una situación en la que no se avanza en la negociación y/o se han incurrido diferentes situaciones graves que requieran una respuesta sindical, podemos acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Existen dos vías:

> Acudir a la Comisión paritaria o a la Comisión del Igualdad del Convenio Colectivo si así lo tuviera regulado el propio convenio y especifique la mediación para este tipo de casos.

> También podemos acudir ante los organismos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos. A nivel estatal el organismo correspondiente es el SIMA (Servicio Interconfederal de Medicación y Arbitraje). Además, en cada territorio existen otros organismos especializados en la mediación que ayudan y favorecen a conseguir acuerdos.

Si estas vías tampoco permiten la resolución de una forma satisfactoria, entonces debemos acudir a la vía ordinaria del Juzgado de lo Social o la Audiencia Nacional, si el plan es de ámbito estatal. También podemos acudir ante la Inspección de Trabajo para denunciar aquellas conductas que impiden la negociación colectiva. Este organismo vigila la aplicación de la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las empresas, y en su actividad inspectora puede sancionar de forma “grave” cuando no se cumplen las obligaciones en materias de planes y medidas de igualdad o de forma “muy grave” por no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad o incumplirlo claramente.

También se consideran muy graves las decisiones por parte de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas, el acoso sexual o el acoso por razón de origen racial o étnico, religión, o convicciones, discapacidad, edad, orienta-

tación sexual y el acoso por razón de género, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de Dirección empresarial.

En todo este proceso debes tener el asesoramiento y el acompañamiento de personas de la Federación que te permitirán adecuar el contenido de la denuncia al organismo y la vía más adecuada.

Es bueno iniciar estos procesos, sobre todo el judicial, porque las sentencias permiten establecer una jurisprudencia que ayudan a aclarar aspectos de la normativa y facilitan el trabajo a otras personas que puedan estar en la misma situación. Por tanto, no le debemos tener miedo al procedimiento judicial cuando consideremos que se han acabado las vías de negociación.

Para llevar a cabo estos procedimientos, son muy importantes las actas de cada reunión. Recopilar toda la información facilitada y las solicitudes realizadas de la información referida a la empresa, especialmente, cuando se nos ha negado el acceso a dicha información. Es importante que en las actas se redacte de forma clara lo que ocurre durante la negociación y deben recogerse nuestras reclamaciones cuando entendemos que no se está actuando de forma adecuada.

Por último, si se ha llegado a un acuerdo, es necesario establecer el tiempo de vigencia o duración del Plan de Igualdad. El artículo 9 Real Decreto 901/2020 fija el periodo de vigencia o duración de los Planes de Igualdad que será determinado por las partes negociadoras, pero no podrá ser superior a cuatro años.

## LA IMPORTANCIA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Dentro de las medidas del propio Plan debemos establecer un seguimiento a través del cual veremos cómo se están aplicando dichas medidas y un órgano que vele por el desarrollo de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad. El desarrollo normativo de este órgano, Comisión de Seguimiento, se encuentra en los artículos 9.5 y 6 del Real Decreto 901/ 2020.

En el Plan de Igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar, de forma paritaria, la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y la evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberán realizarse de forma periódica 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 del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

La revisión del Plan de Igualdad acordado se regula en el art 9.2 Real Decreto 901/2020. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y



reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que hayan servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión

implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria (art 9. 3 y 4 Real Decreto 901/ 2020).

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Respecto a la extensión de los Planes de Igualdad (art 10 Real Decreto 901/ 2020), éstos incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y en el caso de grupo de empresas. Asimismo, las medidas que se contengan en el Plan de Igualdad de la empresa serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

## LA COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD A LA PLANTILLA

Una vez finalizado el Plan y resueltos los posibles conflictos debemos comunicar a la plantilla los logros y las medidas que se recogen en el Acuerdo. Es una parte de nuestra actividad sindical que no debemos infravalorar. Es fundamental darle publicidad y conseguir que la plantilla se sienta partícipe del Acuerdo y se comprometa a trabajar por la igualdad, especialmente en materias como el acoso sexual o por razón de género.

Si nuestra actividad sindical en el Plan la hemos desarrollado en una empresa sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras, y ésta no tiene intención de convocar elecciones para disponer de una representación de su propia plantilla en la comisión de seguimiento, debemos ser conscientes de que la labor de seguimiento estará muy limitada. Como consecuencia, con toda probabilidad, el Plan de Igualdad no tendrá el impacto ni los resultados acordados, puesto que faltará la visión esencial de una de las dos partes que con-

forman una empresa: las personas trabajadoras.

Solo a través de una Representación Legal de las Personas Trabajadoras legalmente constituida, la empresa podrá articular la participación e implicación directa de su plantilla en la implantación y seguimiento de las medidas negociadas. Es por este motivo que debemos insistir a las empresas en que su compromiso con la igualdad estará incompleto si no cuentan con sus propias trabajadoras y trabajadores para alcanzar los objetivos negociados.

Por último, traslada a la Federación aquello que has conseguido, contactos de personas, afiliaciones, posibles candidaturas y toda aquella información que permita ayudar a construir una estructura sindical que contribuya al desarrollo del Plan de Igualdad y del resto de derechos laborales que deben ser defendidos por las personas trabajadoras.



## EL REGISTRO DEL PLAN. PRINCIPALES PROBLEMAS

Los Planes de Igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes, tal como lo establece el artículo 11 Real Decreto 901/2020.

Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

La citada inscripción en el Registro permitirá el acceso público al contenido de los Planes de Igualdad.

En la solicitud de inscripción de los Planes de Igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, (Anexo 2.V de dicho RD), en la que se recogen datos de la empresa, de la Comisión negociadora, del Plan de Igualdad, del diagnóstico de situación, del contenido del plan, y de seguimiento y evaluación del mismo.

Dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, Plan de Igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la Comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar, a través de medios electrónicos ante el Registro de la

Autoridad Laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

A estos efectos, será solicitante de la inscripción la persona designada por la Comisión negociadora.

Se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes, fecha y firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas.

Para la inscripción deberá presentarse el texto original firmado por los componentes de la Comisión negociadora, así como las actas de las distintas sesiones celebradas, en especial las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y del acuerdo o no respecto a la firma del Plan de Igualdad, con expresión de las partes que los suscriben.

El Depósito de medidas de igualdad y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo se establece en el art. 12 Real Decreto 901/2020: “Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”.

Una vez que la Autoridad Laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del Plan de Igualdad le asignará un código que será específico y diferencia si los Planes de Igualdad han sido acordados o no con la representación legal de las personas trabajadoras.



## Principales problemas en el registro de los Planes de Igualdad

Los principales problemas que nos encontramos en el registro de los Planes de Igualdad son los siguientes:

- La empresa no ha constituido la Comisión negociadora conforme a lo indicado en el artículo 5 del RD 901/2020.
- La empresa no tiene Representación Legal de las Personas Trabajadoras, o tiene algún centro sin representación legal

de las personas trabajadoras, e intenta registrar el Plan de Igualdad sin disponer de justificación de haber convocado a los sindicatos legitimados para negociar. En estos casos, las empresas contactan a posteriori con los sindicatos con la petición de que “les firmemos el Plan de Igualdad”. La única respuesta posible es la constitución de una nueva mesa negociadora y la negociación del Plan de Igualdad conforme a lo especificado en el RD 901/2020.

- El diagnóstico presentado por la empresa no contempla las áreas o contenidos mínimos regulados en el Anexo I del RD 901/2020.

- El tiempo transcurrido entre la constitución de la mesa negociadora y la firma del Plan de Igualdad ha sido excesivo, y los datos del diagnóstico han quedado obsoletos y no cumplen los periodos previstos en el Anexo I del RD 901/2020.

- En el diagnóstico del Plan de Igualdad no se incluye la Auditoría Retributiva o la Auditoría Retributiva no se ha realizado conforme a lo previsto en el RD 902/2020.

- La empresa no ha realizado valoración de puestos de trabajo para la Auditoría Retributiva, o ha utilizado un método no conforme a las especificaciones del RD 902/2020.

- En el diseño de las medidas no se han negociado plazos concretos de ejecución, REGCON exige una calendarización o cronograma de las medidas a implantar.

En el caso de empresas que no tienen representación legal de las personas trabajadoras o no la tienen en todos los centros, cuando convocan a todos los sindicatos legitimados y no obtienen respuesta de alguno de ellos (o directamente obtiene una negativa), pueden llevar a cabo las negociaciones con el sindicato que haya dado respuesta afirmativa a dicha convocatoria.

Puede ocurrir también que ningún sindicato haya respondido afirmativamente, en este caso el REGCON está admitiendo el registro, pero se requerirá a la empresa la justificación de haber realizado la convocatoria a todos los sindicatos legitimados.

Así, la Autoridad Laboral en Euskadi determina que, en casos en los que no se cuenta con representación de las personas trabajadoras, para la formación de la comisión negociadora, la empresa deberá hacer un llamamiento a todos los sindicatos más representativos a nivel estatal y de comunidad autónoma, así como a los más representativos del sector,

enviando la convocatoria a todos ellos a través de burofax o carta certificada que acredite su contenido y recepción o enviando la convocatoria por cualquier otro medio que acredite de forma fehaciente dicho llamamiento, por ejemplo vía notarial. También es posible que se de un simple correo electrónico o una simple carta postal, instando a los sindicatos a la negociación del plan de igualdad.

Dicho llamamiento deberá realizarse al menos en dos ocasiones, de modo que si en la primera convocatoria no se ha conseguido respuesta afirmativa para conformar la Comisión negociadora por parte de ningún sindicato, debe darse una segunda convocatoria con un plazo de al menos 10 días hábiles entre ellas.

Si tras el segundo llamamiento no hubiera ninguna contestación o no comparece ninguno de los sindicatos llamados, se entenderá que dicha obligación ha devenido en imposible con las consecuencias derivadas del contenido del artículo 1116 del Código Civil, así se dará el registro del Plan de Igualdad en el REGCON.

También habría que recordar a la empresa que deberá presentar la acreditación de la legitimidad de la persona que negocia por cada sindicato.

A menudo sucede que, una vez constituida la mesa negociadora con un sindicato e iniciadas las negociaciones, otro sindicato responde a la convocatoria de la empresa y confirma su interés en participar. Hay que valorar cada situación, puesto que en muchos casos ya se habrán realizado varias reuniones y se habrán alcanzado acuerdos. El sindicato que entra debe evitar provocar retrocesos en las negociaciones y validar los avances que se hayan producido, siempre que estos sean suficientes y razonables.

## PREGUNTAS CLAVE TRAS LA NEGOCIACIÓN

**PREGUNTA: La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, ¿Debe tener representación de los centros con Representación Legal de las Personas Trabajadoras y sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras? ¿Cómo se calculan los porcentajes de representación?**

Con respecto a la Comisión de seguimiento, el RD 901/2020 establece lo siguiente: “deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres”.

La norma no establece más especificaciones sobre la composición, es por ello que tanto ésta, como las funciones y competencias de la Comisión, así como lo relativo a la consideración de las horas dedicadas al seguimiento como tiempo de trabajo, deben pactarse por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Los acuerdos sobre composición, funcionamiento, responsabilidades, tiempo de trabajo, etc. se reflejarán en un acta con el reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento.

**PREGUNTA: Si la empresa no tiene Representación Legal de las Personas Trabajadoras, ¿quién participa en la Comisión de seguimiento en representación de la parte social?**

Tal como se indica en la respuesta a la pregunta anterior, en la Comisión de seguimiento “deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras”. La/s persona/s del sindicato que han negociado el Plan de Igualdad en representación de la plantilla podrán formar parte de la comisión de seguimiento. Sin embargo, en la práctica, al no existir Representación Legal de las Personas Trabajadoras, será muy difícil – si no imposible – verificar la información que presente la empresa y conocer la aplicación real de las medidas negociadas, pues se carece del feedback de las trabajadoras y trabajadores.

Las empresas, en aras a mantener un compromiso real con aplicación efectiva de las medidas y con la política de igualdad en la empresa, deben promover la presencia de representación legal de las personas trabajadoras de cara a su participación en la Comisión de seguimiento.

Asimismo, en el diseño de las medidas del Plan de Igualdad, será importante negociar instrumentos que permitan la consulta a la plantilla y que faciliten conocer su percepción directa, así como la aplicación/eficacia de las medidas acordadas, como encuestas y cuestionarios. También pueden ser de gran utilidad los buzones de consultas y sugerencias en materia de igualdad, cuya información sea tratada en la Comisión negociadora.



# LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD FASE TRAS LA NEGOCIACIÓN