



universidad  
de león



**FACULTAD DE DERECHO**  
**UNIVERSIDAD DE LEÓN**  
**CURSO 2019/2020**

**LOS PLANES DE IGUALDAD: RÉGIMEN**  
**JURÍDICO Y APLICACIÓN PRÁCTICA**  
**(EQUALITY PLANS: LEGAL FRAMEWORK AND**  
**PRACTICAL IMPLEMENTATION)**

**GRADO EN DERECHO**

AUTOR/A: DÑA. ANA VÁZQUEZ MACÍAS

TUTOR/A: DÑA. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

<b>RESUMEN/ABSTRACT</b>	<b>3</b>
<b>OBJETO</b>	<b>4</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>LOS PLANES DE IGUALDAD</b>	<b>9</b>
<b>1. LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD COMO PUNTO DE PARTIDA</b>	<b>9</b>
<b>2. REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD. ESPECIAL REFERENCIA A LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS A TRAVÉS DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019</b>	<b>12</b>
1.    ÁMBITO SUBJETIVO	12
2.    MARCO DE APLICACIÓN	17
3.    CONTENIDO	17
4.    FASES DE ELABORACIÓN	19
5.    LAS COMISIONES DE IGUALDAD	26
<b>3. NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD</b>	<b>27</b>
1.    ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN	30
2.    COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	31
3.    REGLAS DE COMPLEMENTARIEDAD Y CONCURRENCIA	34
<b>4. “ESTUDIO DE CASO”: ANÁLISIS DEL PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES</b>	<b>35</b>
1.    ÁMBITO DE APLICACIÓN	37
2.    VIGENCIA	38
3.    CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	39
4.    OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	43
5.    EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	44
6.    IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	49
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>50</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>53</b>

## RESUMEN/ABSTRACT

La igualdad entre mujeres y hombres es aún hoy en día uno de los grandes retos por conseguir en la inmensa mayoría de democracias internacionales, por no decir en todas, máxime si se trata de cuestiones relacionadas con el ámbito laboral. Prueba evidente de ello resultan tanto la brecha salarial como el techo de cristal, fenómenos a los que se enfrentan las mujeres en el acceso y conservación del empleo. El Estado español dio un gran paso en 2007 con la promulgación de la Ley Orgánica de Igualdad, pero es claro que, si bien resultó ser enormemente ambiciosa, no ha logrado los resultados que pretendía. En base a ello se justificó el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres, cuya publicación ha sido no poco controvertida. Una de las grandes medidas adoptadas fueron los planes de igualdad, pensados como una de las formas en las que las empresas deben no solo respetar, sino fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Palabras clave:* Mujer, Igualdad efectiva, Ley Orgánica de Igualdad, Planes de Igualdad

Equality between men and women is still today one of the great challenges to be achieved in the vast majority of international democracies, if not all, especially when it comes to labour issues. The Spanish State took a big step in 2007 with the enactment of the Organic Law of Equality, but is clear that although it was enormously ambitious, it has not achieved the results it intended. One of the basis of this, the Royal Decree Law 6/2019, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities for women and men whose publication has been controversial, was justified. One of the major measures adopted was equality plans designed as one of the ways as equality plans designed as one of the ways in which companies must not only respect but also promote equal treatment and opportunities for men and women.

*Key words:* Woman, Effective Equality, Organic Law of Equality, Equality Plan

## OBJETO

Este trabajo tiene por objeto profundizar en el régimen jurídico de los planes de igualdad, concebidos como “un conjunto ordenado de medidas [...] tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, según la definición aportada por la Ley Orgánica de Igualdad, en la que se regulan. Es decir, que consiste en el análisis de un instrumento jurídico introducido recientemente en el ordenamiento español (2007) con el propósito de erradicar la desigualdad existente entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

A tal fin, se va a profundizar en las reformas introducidas a través del Real Decreto-Ley 6/2019, que incidieron especialmente en la regulación de los planes de igualdad, modificando su ámbito de aplicación (de empresas que dieran ocupación a más de 250 trabajadores a empresas de cincuenta trabajadores), contenidos (regulación del contenido mínimo del diagnóstico de situación previo), proceso de elaboración (negociación con la representación legal de los trabajadores) y posterior promulgación y registro (creación del Registro de Planes de Igualdad).

Igualmente, dado su carácter fundamental en la creación e implantación de un plan de igualdad, también se incidirá en el carácter negociado de los mismos, es decir, en su ámbito de negociación y órganos encargados de llevarla a cabo, aspecto que pese a su creciente importancia todavía no ha sido abordado por la legislación vigente, quedando postergado al futuro desarrollo reglamentario del RD 6/2019, todavía pendiente.

El trabajo concluirá con un “estudio de caso” del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, buena muestra de la forma y contenido por el que deben regirse todos los planes de igualdad, pues ha sido minuciosamente elaborado por el mismo órgano que los introdujo en el panorama legislativo español hace trece años. De esta forma, su análisis resulta especialmente atractivo a la par que ilustrativo, dada su peculiar naturaleza y carácter.

## **METODOLOGÍA**

La elaboración de este Trabajo Fin de Grado consistió en la concatenación de distintas fases de estudio y análisis de la materia.

En un primer momento tuvo lugar la elección del tema a estudiar; si bien desde el primer momento tuve claro que este debería estar relacionado con el Derecho del Trabajo y la igualdad entre mujeres y hombres, dada la amplitud de la materia era difícil decidirse por un aspecto concreto. Mi intención era que fuese un tema de actualidad pero sobre el que no tratasen demasiados trabajos, para no reiterar lo que otras personas hubieran estudiado y deducido con anterioridad a mí. Fue entonces cuando la que ha sido mi tutora, Susana Rodríguez, me sugirió enfocarme hacia los planes de igualdad, un instrumento jurídico bastante desconocido para mí.

Tras esta propuesta comenzó mi investigación sobre el tema, descubriendo que se trataba de un fenómeno de gran interés y sobre el que podían encontrarse multitud de opiniones de profesionales desde diferentes perspectivas, por lo que definitivamente decidí embarcarme en su estudio.

En primer lugar procedí a la elaboración de un esquema provisional sobre los puntos en los que debería centrar mi investigación, para organizarla lo máximo posible, a pesar de que este fue cambiando a medida que avanzaba en la redacción del trabajo. Como punto de partida opté por la lectura de la Ley Orgánica de Igualdad, focalizándome en la exposición de motivos, en el Capítulo III del Título IV, donde se regulan los planes de igualdad, y en la gran cantidad de disposiciones adicionales, transitorias y finales con las que cuenta. Seguidamente, para crear un conocimiento general de la materia, continué con la lectura y análisis del RD 6/2019, fijándome en los motivos que justificaron su promulgación y las opiniones contrarias a los mismos que comparten gran cantidad de autores.

Una vez adquirido un punto de vista propio sobre la materia a tratar, procedí a la búsqueda más específica de información, utilizando para ello fundamentalmente recursos electrónicos, dada la compleja situación que hemos atravesado estos últimos meses. Las

páginas de las que más he obtenido han sido Dialnet y Google Académico, sin perjuicio de otra multitud de recursos obtenidos gracias a la Biblioteca de la Universidad de León o a buscadores de jurisprudencia, con los que también he elaborado parte del trabajo.

He leído y analizado una gran cantidad de artículos jurídicos relacionados en menor o mayor término con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su consecución, partidarios de los planes de igualdad para ello o con una postura totalmente contraria a los mismos o a su regulación actual. Dada la proximidad temporal de la última reforma de la Ley Orgánica de Igualdad en 2019 y de la magnitud de su calado, máxime en lo que a planes de igualdad se refiere, he tenido la suerte de que ha sido un tema tratado por muchas revistas jurídicas de actualidad en los últimos meses, por lo que la búsqueda de información fue, en ese sentido, relativamente sencilla. La parte compleja tuvo lugar en la selección de esa información y su desglose en datos y conceptos con los que elaborar el trabajo.

En la parte final del trabajo decidí incorporar un análisis, a título ejemplificativo, de un plan de igualdad. Para ello, escogí el I Plan de Igualdad de las Cortes por varias razones: en primer lugar por su reciente promulgación, ya que su elaboración ha sido notoriamente dilatada en el tiempo; en segundo lugar por su naturaleza, al tratarse de un organismo en el que se entrelazan lo público y lo privado; y en tercer y último lugar, porque al ser el mismo órgano que aprobó tanto la Ley Orgánica de Igualdad como sus modificaciones, es claro el carácter ejemplificador del mismo.

De toda esa información he conseguido formar una opinión propia acerca de los mismos y de muchos otros aspectos relacionados, la cual se muestra en las conclusiones finales.

# INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es, según Naciones Unidas, “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Consiste en que el sexo con el que nazca una persona en ningún caso puede ser un factor condicionante en su progreso vital, a lo que debe añadirse el concepto de “equidad de género”, que, como en el resto de ámbitos, supone una igualdad real en la que se tengan en cuenta los intereses reales de uno y otro sexo para situarlos en un plano equitativo<sup>1</sup>.

El principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo aparece como uno de los valores superiores del ordenamiento en el artículo 1.1 de la Constitución Española<sup>2</sup> (“España se constituye como un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad...”) y como un derecho fundamental en el artículo 14 (“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...”).

Igualmente, aparece reconocido en el Tratado de la Unión Europea así como en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>3</sup> (artículo 21: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo...”) y en la Carta Social Europea (“Considerando que el goce de los derechos sociales debe quedar garantizado sin discriminación por motivos de raza, color, sexo...”)<sup>4</sup>. En el ámbito internacional se regula, entre otros, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>5</sup> (artículo 14: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo...”)<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> NOEMÍ GARCÍA CABEZAS. *¿Qué es la igualdad de género? ¿En qué consiste?* [en línea] [01/07/2020]. [<https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/igualdad-de-genero/>]

<sup>2</sup> «BOE» núm. 311, del 29 de diciembre de 1978

<sup>3</sup> «DOUE» núm. 83, de 30 de marzo de 2010

<sup>4</sup> «BOE» núm. 153, de 26 de junio de 1980

<sup>5</sup> «BOE» núm. 243, de 10 de octubre de 1979

<sup>6</sup> MONEREO PÉREZ, José Luis y GUINDO MORALES, Sara. Planes de igualdad. En: SANCHEZ TRIGEROS, Carmen (Dir.); HIERRO HIERRO, Francisco Javier y KAHALE CARRILLO, Djamil Tony (Coord.). *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*. Primera edición: Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2018

No obstante, pese a la evidente amplitud con la que se reconoce la igualdad formal, en la práctica la igualdad material es aún un reto arduo de conseguir para las democracias modernas. Tanto es así que, de hecho, en el caso español, uno de los objetivos fundamentales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es precisamente “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. La justificación del mismo se apoya en una serie de datos que muestran la desventajosa situación de las mujeres en el contexto histórico-social actual, los cuales hacen referencia a la desigualdad retributiva, la violencia de género o la segregación vertical y horizontal, entre otros<sup>7</sup>.

En lo que se refiere al ámbito laboral, la desigualdad entre mujeres y hombres ha estado presente de forma continua en la sociedad. La primera expresión de esta desigualdad fue la tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo, pues desde un primer momento las féminas han sido relegadas a un segundo plano en el que únicamente podían dedicarse al cuidado de la casa y de la familia, de forma que se asoció este sexo al rol doméstico y el masculino al rol productivo, algo que aún se mantiene. Actualmente, las principales manifestaciones de la persistencia de esta desigualdad pueden agruparse en dos: la brecha salarial y el techo de cristal.

La brecha salarial se define por la Comisión Europea como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”, de suerte que, en España y en la mayoría de estados miembros de la Unión Europea, las mujeres cobran entre un 20 y un 25% menos anual que los hombres, lo que dicho de otra manera supone que trabajan dos meses al año gratis.

El techo de cristal, también conocido como suelo pegajoso, “es una barrera invisible, muy difícil de superar, que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas”, término acuñado por la consultora laboral estadounidense Marilyn Loden en 1978<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA. *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* [en línea] [01/07/2020]. [<https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>]

<sup>8</sup> JÉSSICA MURILLO ÁVILA. *¿Qué es el techo de cristal y porque es importante destruirlo?* [en línea] [02/07/2020]. [[https://www.concilia2.es/techo\\_de\\_cristal/](https://www.concilia2.es/techo_de_cristal/)]



Es en este contexto de segregación vertical y horizontal, de sobre presencia de mujeres en puestos minusvalorados y escasez en puestos directivos, en el que se promulga la Ley Orgánica de Igualdad y con ella los planes de igualdad, como instrumento dirigido a combatir estas desigualdades y alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

## LOS PLANES DE IGUALDAD

### 1. LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD COMO PUNTO DE PARTIDA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>9</sup> (en lo sucesivo LOIMH), fue aprobada durante la legislatura del Presidente del Gobierno Jose Luis Rodríguez Zapatero (PSOE) y obtuvo un respaldo de 192 votos a favor y 119 abstenciones. Está formada por un total de 78 artículos, 31 Disposiciones Adicionales, 11 Disposiciones Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 8 Disposiciones Finales.

La promulgación de esta ley se justifica en tanto a la evidente insuficiencia del reconocimiento formal de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en diferentes textos legales, procedentes tanto de la legislación interna como de la comunitaria o también extracomunitaria, lo que confirma la persistencia de la violencia de género, la desigualdad retributiva<sup>10</sup>, la escasa o nula participación de mujeres en puestos de responsabilidad (techo de cristal) o la mayor tasa de desempleo para el género femenino<sup>11</sup>, entre otros factores especialmente preocupantes. De suerte que se adoptó como un movimiento encaminado a erradicar todas las manifestaciones discriminatorias, tanto directas como indirectas, existentes en la sociedad española, a través de medidas de prevención y de políticas activas que consolidasen, definitivamente, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

---

<sup>9</sup> «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007

<sup>10</sup> El salario medio anual percibido por una trabajadora es de 20.607,85, según el Instituto Nacional de Estadística, mientras que el de un trabajador se eleva hasta los 26.391,84€

<sup>11</sup> El 16,24% de las mujeres se encuentran en situación de desempleo, según los datos ofrecidos por el INE relativos al primer trimestre de 2020, frente al 12,79% referente a la población masculina

La LOIMH define la discriminación directa como “la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (art. 6.1), y la discriminación indirecta como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro” (art. 6.2). Concluye este precepto aclarado que será en todo caso discriminatoria “toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo” (art. 6.3). Además de estas consideraciones generales, dedica los artículos 7 (“acoso sexual y acoso por razón de sexo”), 8 (“discriminación por embarazo o maternidad”) y 9 (“indemnidad frente a represalias”), a detallar de forma más específica y concreta conductas que se consideran como discriminatorias por razón de sexo.

Igualmente, supone la transposición al ordenamiento jurídico de dos directivas europeas en materia de igualdad de trato: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Para la consecución de estos objetivos, establece diferentes pautas de actuación dirigidas principalmente a los poderes públicos, tanto a nivel estatal como autonómico y local, aunque también influye en la esfera de las relaciones entre particulares, entrelazando la libertad empresarial reconocida en el artículo 38 CE con el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres así como con su promoción.

Esta ampliación relativa al ámbito de aplicación de la ley supone la quiebra de la idea tradicional de la inexigibilidad a los operadores privados del mercado de la implicación en lo que a los derechos fundamentales y constitucionales se refiere, en base tanto al principio de economía de mercado como a la libre iniciativa económica<sup>12</sup>. Supone una inclusión reseñable, puesto que en la gran mayoría de los casos los actos de

---

<sup>12</sup> VALPUESTA FERNÁNDEZ, Rosario. *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces, 2007.

discriminación por razón de sexo tienen lugar en el momento de acceso al empleo, es decir, en actos unilaterales de las empresas<sup>13</sup>, cuya prueba por parte de las mujeres que resultan afectadas es sumamente complicada, máxime teniendo en cuenta que debe tratarse de una conducta objetivamente discriminatoria. Por esta razón, la LOIMH también incide en el ámbito del derecho procesal, incluyendo en su artículo 13 una inversión de la carga de la prueba, de forma que “en aquellos procedimientos en los que las alegaciones por la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la parte demandada probar la ausencia de discriminación”; es decir, que en caso de denuncia de una conducta discriminatoria llevada a cabo por una empresa, no sería la parte actora la encargada de aportar los medios de prueba justificativos de la discriminación.

Tal y como sostiene en su exposición de motivos, la LOIMH “nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres”; por ello, dota de una gran diversidad de instrumentos jurídicos a todas las diferentes ramas del ordenamiento jurídico, pues se trata de una norma esencialmente transversal, con los que pretende lograr la consolidación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La LOIMH crea un “marco general” de acciones positivas encaminadas a erradicar las situaciones latentes de desigualdad de género, configurándolas con la necesaria precaución para adecuarlas a la licitud constitucional, de forma que sitúen a las mujeres en un plano igual al del hombre pero no superior.

Especial atención merece el ámbito de las relaciones laborales, en el que la LOIMH propone la creación de medidas concretas dentro del ámbito de la negociación colectiva, de forma que sean los sujetos implicados quienes acuerden la forma, contenido y alcance de las mismas. En este sentido, prevé una “tutela antidiscriminatoria mixta”, puesto que se compone tanto de acciones sancionatorias de conductas de discriminación como de medidas dirigidas a la promoción del acceso de las mujeres al mercado de trabajo y a la formación profesional en iguales condiciones de derechos y oportunidades<sup>14</sup>, lo que

---

<sup>13</sup> ALFONSO MELLADO, Carlos. Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 33-55

<sup>14</sup> FABREGAT MONFORT, Gemma. La negociación colectiva de los planes de igualdad. Algunos apuntes a propósito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista de Derecho Social*. 2007, número 37, páginas 211-222

canaliza a través de las acciones positivas<sup>15</sup> y de los planes de igualdad, cauce este último a analizar en las páginas siguientes.

## 2. REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD. ESPECIAL REFERENCIA A LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS A TRAVÉS DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019

La LOIMH señala en su artículo 45 la obligación general para todas las empresas de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y a tal efecto “adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Como instrumento para dar cobertura a este deber, la LOIMH crea los planes de igualdad, una medida concreta de las referidas en este precepto, que se define en el artículo 46 como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Sin obviar la obligación general antes mencionada que tienen todas las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades, los planes de igualdad configuran el modo más oportuno de cumplirla para determinadas empresas<sup>16</sup> para las que su elaboración y aplicación se regula de forma imperativa.

### 1. ÁMBITO SUBJETIVO

La implantación obligatoria de los planes de igualdad se impone, en primer lugar, a las empresas con más de cincuenta trabajadores (art. 45.2). A este respecto es preciso

---

<sup>15</sup> Las acciones positivas aparecen en el artículo 11 de la LOIMH, que recoge el deber de los Poderes Públicos de adoptar “medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres”.

<sup>16</sup> ALFONSO MELLADO, Carlos. Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 33-55

señalar la ampliación del ámbito subjetivo<sup>17</sup> introducida por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, RD 6/2019)<sup>18</sup>, que fue promulgado tratando de corregir los “discretos, cuando no insignificantes” resultados de las medidas introducidas por la LOIMH.

Antes de hacer referencia a los contenidos de este RD 6/2019, resulta de suma importancia señalar que contra el mismo ha sido admitido a trámite un recurso de inconstitucionalidad<sup>19</sup> promovido por más de cincuenta diputados del Grupo Popular que no entienden justificada esta forma jurídica reservada por el artículo 86 de la Constitución a situaciones de extraordinaria y urgente necesidad. El preámbulo del RD 6/2019 considera cumplidos los requisitos constitucionales pues “el hecho de que esta situación persista por largo tiempo no es óbice para que se haga frente a la misma por vía de la legislación de urgencia” y añade “el carácter estructural de una situación no impide que, en un momento actual, pueda convertirse en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad atendiendo a las circunstancias concurrentes”<sup>20</sup>. El recurso presentado está pendiente de resolución.

En otro orden de cosas, la ampliación del ámbito subjetivo afecta tanto a los sujetos obligados, que pasan a ser grandes y también medianas empresas, como a los sujetos protegidos, pues estas dan ocupación a un mayor número de trabajadores<sup>21</sup>. Según cifras aportadas por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a enero de 2020 relativas a las cifras de las PYME, las empresas que ocupan a 50 trabajadores o más son un total de 25.050, lo que representa un 0,86% del total (2.888.317 empresas), mientras que las que dan ocupación a más de 250 trabajadores suponen un 0,16% (4.886).

El RD 6/2019 igualmente añade una décima segunda disposición transitoria a la LOIMH en la que se regula una aplicación progresiva de lo establecido en el apartado

---

<sup>17</sup> En la primera redacción de la LOIMH, los planes de igualdad resultaban preceptivos para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores

<sup>18</sup> «BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019

<sup>19</sup> Recurso de Inconstitucionalidad núm. 2206/2019 (Providencia de 7 de mayo de 2019)

<sup>20</sup> Vid. Exposición de motivos del RD 6/2019

<sup>21</sup> BALLESTER PASTOR, María Amparo. El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol. *Temas laborales*. 2019, núm. 146, páginas 13-40

segundo del artículo 45, en base a la cual las empresas de más de 150 trabajadores y hasta 250 disponen de un año para la aprobación de los planes de igualdad (7 de marzo de 2020, pues el cómputo de la fecha comienza con la publicación del RD en el BOE), las que tengan más de 100 y hasta 150 trabajadores de dos años (7 de marzo de 2021), y aquellas de entre 50 y 100 trabajadores disponen de hasta tres años (7 de marzo de 2022).

Al margen del sector privado, tampoco resulta baladí para la consecución de una igualdad efectiva de sexos la obligación que se impone a todas las Administraciones Públicas<sup>22</sup>, independientemente de sus dimensiones, de estar dotadas de un plan de igualdad. Esta obligación se impuso desde la primera redacción de la LOIMH, aunque no ha sido hasta este año cuando las Cortes Generales (órgano que redactó el texto de la misma) han aprobado definitivamente el suyo propio, tras una serie de negociaciones que comenzaron el pasado noviembre de 2018<sup>23</sup>. Asimismo, el artículo 64 de la LOIMH prevé la aprobación por el Gobierno, al inicio de cada legislatura, de un “Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos vinculados o dependientes de ella” que “establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución”. Igual que en lo que se refiere al sector privado, debe ser objeto de negociación con la representación legal de los empleados y las empleadas públicas.

Con todo, el RD 6/2019 no afecta al cómputo de los trabajadores. La unidad de referencia a tener en cuenta es la empresa<sup>24</sup> y no el centro de trabajo, y en lo que respecta a la determinación exacta del número de trabajadores para conocer si se encuentra dentro del ámbito de elaboración obligatoria o no, existen dos posturas a tener en cuenta: una que defiende la posibilidad utilizar las reglas establecidas para las elecciones sindicales del Título II del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET)<sup>25</sup>, esto es, todos los trabajadores mayores de dieciséis años y con al menos un mes de antigüedad

---

<sup>22</sup> Vid. Disposición adicional séptima, párrafo segundo, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. «BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015

<sup>23</sup> I Plan de Igualdad de las Cortes Generales

<sup>24</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. Los planes de igualdad: balance y cambios normativos. *Revista de Derecho Social y Empresa*. 2020, núm. 12, páginas 1-21

<sup>25</sup> «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015

en la empresa (art. 69 ET), y otra que entiende que no existe ningún fundamento para la aplicación de este precepto, de forma que se tienen en cuenta para el cómputo todos los trabajadores de la plantilla independientemente de las características o duración de su contrato de trabajo.

Además, pese a que se entiende que el momento en que deben computarse los trabajadores es aquel en que tiene lugar la constitución de la comisión negociadora del plan, una vez implantado este, se mantendrá aunque existan variaciones en la plantilla, salvando la posibilidad de que sea una disminución duradera que extinguiere la obligación de renegociar un nuevo plan de igualdad una vez finalice el tiempo acordado de vigencia del anterior<sup>26</sup>.

En segundo lugar, también están obligadas a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad las empresas “cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”, según manifiesta el apartado tercero del artículo 45 de la LOIMH, que no ha sufrido modificaciones. Consecuentemente, cabe la posibilidad de que un convenio sectorial imponga la obligación de negociar un plan de igualdad a todas las empresas que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación, o a aquellas que tengan un determinado número de trabajadores, pudiendo ser este inferior al que marca la LOIMH<sup>27</sup>.

En tercer lugar, la obligación de implantar un plan de igualdad también puede surgir como sustitución de las sanciones accesorias en un procedimiento sancionador por infracciones relativas a la discriminación por razón de sexo contenidas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS)<sup>28</sup>, acordada por la autoridad laboral, previa solicitud de la empresa y negociación o consulta con los representantes de los trabajadores (art. 45.4).

---

<sup>26</sup> ALFONSO MELLADO, Carlos. Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 33-55

<sup>27</sup> NIETO ROJAS, Patricia. La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. *Revista jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*. 2008, núm. 17, páginas 119-140

<sup>28</sup> «BOE» núm. 189, de 8 de agosto del 2000

En este sentido, el apartado segundo del artículo 46 bis de la LISOS dispone que: “en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

La falta de adopción del plan de igualdad en estos supuestos o su adopción pero sin cumplir lo acordado en la resolución de la autoridad laboral implica: a) la pérdida de ayudas, bonificaciones y beneficios de mayor cuantía derivados de la aplicación de los programas de empleo de forma proporcional al número de trabajadores afectados por el incumplimiento; y b) la exclusión del acceso a los beneficios citados durante un periodo de entre seis meses y dos años desde la resolución de la autoridad laboral (a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) en la que se deja sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias. Todo ello independientemente de la sanción que proceda imponer.

En último lugar, la LOIMH contempla la elaboración voluntaria de planes de igualdad, previa consulta a la representación legal de los trabajadores (art. 45.5); además, tal y como recoge en su artículo 49, “para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario”. A este respecto, cabe citar a modo de ejemplo la Resolución de 23 de Mayo de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad correspondientes al año 2019<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad y se convocan las correspondientes a 2013. «BOE» núm. 154, de 28 de junio de 2013, páginas 48703 a 48732



## 2. MARCO DE APLICACIÓN

Según el apartado tercero del artículo 46, “los planes de igualdad incluirán a la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”.

Si bien resulta claro que, con las especialidades pertinentes, son de aplicación a todos los trabajadores y todas las trabajadoras de la empresa en cuestión, no se hace ninguna referencia a los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (en lo sucesivo, ETT) puestos a disposición de una empresa usuaria. Es por ello que resulta tan ejemplificativa la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019<sup>30</sup>, cuyo resumen versa de la siguiente manera: “de conformidad con el art. 11.1 LETT y del principio general de igualdad de trato entre hombres y mujeres, los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria, sin que el hecho de que puedan acumular a estas las previstas en el plan de la ETT, mientras dure la puesta a disposición, pueda reputarse contrario al derecho a la negociación colectiva ni al contenido del convenio de las empresas de trabajo temporal”.

## 3. CONTENIDO

Para cumplir con el fin encomendado, esto es, la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el plan de igualdad “debe contener un conjunto integral de actuaciones, que aborde transversalmente todos los aspectos de la relación laboral para detectar y corregir las desigualdades existentes”<sup>31</sup>. En este mismo sentido, el párrafo segundo del primer apartado del artículo 46 LOIMH establece que “fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

---

<sup>30</sup> Núm. 778/2019

<sup>31</sup> ALFONSO MELLADO, Carlos. Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 33-55

La elaboración de un plan de igualdad debe realizarse en todo caso con la finalidad de, tras observar los aspectos en los que existe discriminación por razón de sexo en el ámbito empresarial y las situaciones en las que esta tiene lugar (para lo que específicamente se prevé la fase de diagnóstico), eliminar todo atisbo de sexismo existente en la empresa en cuestión. No obstante, si bien se precisa el objetivo a cumplir por este instrumento jurídico, la LOIMH no regula el contenido concreto o las materias a las que debe al menos hacer referencia, de forma que estas dependerán de lo que las partes negociadoras acuerden durante el proceso de elaboración del plan, en el que gozarán de un amplio margen discrecional (margen en el que, por otra parte, debe atenderse en todo caso a la finalidad pretendida y a lo dispuesto a tal fin en el diagnóstico de situación elaborado)<sup>32</sup>.

No son pocos los planes de igualdad adoptados en España que obedecen a unas mismas pautas, de forma que puede presumirse que para su elaboración las partes negociadoras han optado por utilizar un modelo sin profundizar en los concretos aspectos de la empresa en la que se adopta. De la misma forma, también es frecuente encontrar previsiones genéricas que bien expresan exclusivamente una manifestación de voluntad de promover y alcanzar la igualdad efectiva, o bien se limitan a la transposición de derechos y obligaciones ya reconocidos en los diferentes textos legales al efecto.

Sin embargo, es preciso señalar lo dispuesto por el artículo 85 del ET, según el cual “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007”<sup>33</sup>. De este precepto se extrae la disyuntiva entre dos posibilidades: o bien se negocia un plan de igualdad o bien se negocian medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades, en ambos

---

<sup>32</sup> FABREGAT MONFORT, Gemma. La negociación colectiva de los planes de igualdad. Algunos apuntes a propósito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista de Derecho Social*. 2007, número 37, páginas 211-222

<sup>33</sup> Vid. Disposición Transitoria cuarta LOIMH. Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

casos sin que sea preceptiva la adopción de un acuerdo<sup>34</sup>. Esta obligación no se entiende cumplida en los supuestos en los que se hace referencia a dichas previsiones genéricas, pues las medidas a adoptar deben estar pensadas y enfocadas a erradicar los actos discriminatorios de la empresa concreta en la que se adopten.

De esta forma, solo serán considerados como verdaderos planes de igualdad los que se adopten en cumplimiento del procedimiento establecido y se aprueben al término de un proceso de negociación colectiva en el que se estudien las concretas deficiencias de la empresa en materia de igualdad<sup>35</sup>, es decir, que debe estar conformado por medidas específicas que atiendan a la realidad de la empresa en que se adopte<sup>36</sup>.

#### **4. FASES DE ELABORACIÓN**

El iter a seguir para la elaboración de un plan de igualdad se estructura sobre las siguientes fases:

##### **4.1.- Diagnóstico de situación**

Es una etapa crucial en la elaboración de los planes de igualdad, ya que se corresponde con el estudio y valoración de la situación de la empresa, a partir de la cual se determinarán las medidas que han de aplicarse y los objetivos de igualdad a alcanzar.

Aunque en la LOIMH no aparece una definición del diagnóstico *stricto sensu*, puede conceptualizarse partiendo de la explicación aportada al efecto por el Instituto de la Mujer, que lo define como “un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que permita conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la misma. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que puedan generar discriminaciones en la empresa, tanto de carácter personal

---

<sup>34</sup> MONEREO PÉREZ, José Luis y GUINDO MORALES, Sara. Planes de igualdad. En: SANCHEZ TRIGEROS, Carmen (Dir.); HIERRO HIERRO, Francisco Javier y KAHALE CARRILLO, Djamil Tony (Coord.). *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*. Primera edición: Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2018

<sup>35</sup> SELMA PENLAVA, Alejandra. Algunas reflexiones prácticas en torno a la elaboración de los planes de igualdad en las empresas. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2017, núm. 46, páginas 49-91

<sup>36</sup> ALFONSO MELLADO, Carlos. Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 33-55

como económico, material, o de organización y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio. Se requiere que todos los datos estén desagregados por sexo y que en ellos se incluya a toda la plantilla”<sup>37</sup>.

En los primeros años de vigencia de la LOIMH, era habitual que esta fase fuese realizada de forma unilateral por la empresa o a través de la contratación de un servicio técnico externo<sup>38</sup>. No es hasta la promulgación del RD 6/2019 cuando se impone la obligación de negociar con la representación legal de los trabajadores este diagnóstico, determinando asimismo las materias a las que debe hacer referencia, pues la redacción original simplemente señalaba algunas a título ejemplificativo.

El diagnóstico de situación debe hacer referencia, en todo caso, a los siguientes aspectos: 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 y i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2)

Según la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018<sup>39</sup>, de gran importancia práctica en lo referente a los planes de igualdad, el diagnóstico de situación resulta clave, “en la medida en que, siendo un plan de igualdad un instrumento específico de cada empresa para operar sobre la realidad de la misma, resulta absolutamente necesario – para que el plan acometa las necesidades reales que existan en cada empresa en orden a lograr la igualdad real y sustancial entre todos los trabajadores con independencia de su sexo – contar con una descripción real de la situación sobre la que deben operar las medidas concretas que el plan recoja a fin de establecer aquellas que se adecuen directamente a las necesidades de cada entorno laboral en orden a la consecución de la exigible igualdad”.

---

<sup>37</sup> Resolución de 23 de mayo de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad correspondientes al año 2019

<sup>38</sup> ALFONSO MELLADO, Carlos. Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 33-55

<sup>39</sup> Núm. 832/2018

A efectos de la elaboración del diagnóstico, que tal y como expresa el párrafo segundo del artículo 46.2 corresponde a la Comisión Negociadora, “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 regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores”. Este precepto del ET hace referencia a los valores medios y complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla disociados en razón del sexo de cada trabajador.

Es importante resaltar que, como ya se ha señalado, los planes de igualdad no tienen, hoy por hoy, un contenido definido, de forma que el elenco de materias reconocido ahora en la LOIMH se refiere exclusivamente a aquellas que necesariamente deben constar en el diagnóstico que se realice con carácter previo a la elaboración del plan; es decir, la modificación del apartado segundo del artículo 46 no implica la necesidad de que todos los extremos deban ser negociados en el plan de igualdad que se redacte, aunque lo lógico sería que si hiciese referencia a los mismos<sup>40</sup>.

#### **4.2.- Adopción de medidas**

Una vez realizado el oportuno y exhaustivo diagnóstico de situación y determinada la posición en la que se encuentra la empresa en lo que a igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres se refiere, da comienzo la siguiente fase de la elaboración del plan de igualdad: la adopción, a través de la negociación con la representación legal de los trabajadores, de las medidas concretas e individualizadas destinadas a solventar los defectos que se hayan encontrado y que sean susceptibles de impedir una igualdad efectiva.

Dada la finalidad objetiva de los planes de igualdad, las medidas que deben contener deben consistir en verdaderos compromisos de actuación y objetivos a conseguir proyectados para un determinado lapso de tiempo, transcurrido el cual deberá valorarse su eficacia<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. Los planes de igualdad: balance y cambios normativos. *Revista de Derecho Social y Empresa*. 2020, núm. 12, páginas 1-21

<sup>41</sup> SELMA PENLAVA, Alejandra. Algunas reflexiones prácticas en torno a la elaboración de los planes de igualdad en las empresas. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2017, núm. 46, páginas 49-91

Visto el carácter abierto con que se regula el contenido de los planes de igualdad, suponen una forma acertada de involucrar a las partes negociadoras e, indirectamente, a toda la plantilla de la empresa, en la obtención de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres pues, sin perjuicio de la lógica referencia a las materias estudiadas y evaluadas por el diagnóstico de situación, tienen plena libertad para delimitar el contenido, alcance y vigencia temporal de los mismos<sup>42</sup>.

En cuanto al procedimiento de elaboración y negociación del plan de igualdad, es el propio artículo 45 de la LOIMH el que regula la forma en que debe seguirse y la participación que ha de tener la representación legal de los trabajadores en función del supuesto concreto en que se adopte, diferenciando entre “negociar”, “acordar” o “consultar”:

- 1º. En los supuestos en los que la adopción del plan de igualdad derive del número de trabajadores con los que cuenta la empresa, deberá ser “objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral”. En este caso, el papel que se asigna a los representantes legales de los trabajadores es el de negociar con la empresa los contenidos del plan de igualdad, pero de esta negociación no necesariamente tiene que derivar un acuerdo.
- 2º. Cuando la obligatoriedad deriva del convenio colectivo que sea de aplicación, se estará a “los términos previstos en el mismo”. La participación de la representación legal de los trabajadores consiste, para este tipo de supuestos, en no solo negociar, sino también acordar las medidas que deberán adoptarse.
- 3º. En el caso de sustitución de sanciones accesorias acordada por la autoridad laboral, el plan se elaborará “previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”. En este tipo de procedimiento, del propio precepto se extrae la posibilidad de elegir entre negociar o consultar.

---

<sup>42</sup> SANCHEZ TRIGEROS, Carmen (Dir.); HIERRO HIERRO, Francisco Javier y KAHALE CARRILLO, Djamil Tony (Coord.). *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*. Primera edición: Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2018

4º. Finalmente, las empresas que adopten de forma voluntaria un plan de igualdad requieren de “previa consulta a la representación legal de los trabajadores”. Para esta adopción la participación de los representantes legales se limita a una consulta con carácter previo a la adopción del plan pero no vinculante.

Independientemente de la mayor o menor incidencia que se establece para la representación legal de los trabajadores en los diferentes supuestos que conllevan la adopción de un plan de igualdad, lo que resulta claro es el deber innegable de negociar, o al menos consultar, y de hacerlo con buena fe y con la intención de llegar a un acuerdo<sup>43</sup>.

De hecho, la ya antes mencionada Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018 contempla en su fundamento de derecho tercero que la adopción unilateral por una empresa de un plan de igualdad solo se entiende justificada en tanto a la concurrencia de circunstancias excepcionales tales como un “bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte, la negativa de la misma a negociar o la ausencia de cualquier tipo de representación”.

#### **4.3.- Control y seguimiento**

Los planes de igualdad deben estar conformados por elementos estáticos y dinámicos; los elementos estáticos son el conjunto ordenado de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mientras que los elementos dinámicos son los que provienen del diagnóstico de situación y el establecimiento de sistemas de seguimiento de la eficacia lograda con su adopción<sup>44</sup>. De la misma forma, también deben estar provistos de un oportuno sistema de control que valore el cumplimiento de las concretas medidas de actuación que se adoptaron y las incidencias que hayan podido surgir en su implantación.

---

<sup>43</sup> ROMERO BURILLO, Ana María. La participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras en los planes de igualdad de las empresas. A propósito de la STS de 13 de septiembre de 2018. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2019, núm. 53, páginas 557-574

<sup>44</sup> LOUSADA AROCHENA, José Fernando. Aspectos dinámicos de los planes de igualdad (diagnóstico de situación; adopción e implantación; seguimiento y evaluación: comisiones de igualdad; solución extrajudicial de conflictos). *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. 2014, núm. 34, páginas 6-14

En todo caso, y con independencia de la forma en que se haya acordado el seguimiento y control del plan, resulta obvio que deberá revisarse una vez transcurra el periodo de tiempo que se hubiera previsto para él o para el convenio colectivo en el que se integre<sup>45</sup>.

En esta fase también es importante la información con la que cuente el órgano encargado de realizar el proceso, por lo que cobra importancia el apartado 3 del artículo 64 del ET, que tras la modificación llevada a cabo por el RD 6/2019 dispone que los representantes de los trabajadores tienen “derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres” y realiza una especial referencia a “las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”.

En este mismo sentido debe entenderse el artículo 47 de la LOIMH, “Transparencia en la implantación del plan de igualdad”, según el cual tanto los representantes legales como los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho “a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos”, sin perjuicio del seguimiento preceptivo de los mismos a cargo de las comisiones paritarias de los convenios colectivos<sup>46</sup>.

En cuanto al control de la eficacia general de la propia LOIMH, la disposición final quinta reguló que: “una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes”.

---

<sup>45</sup> SELMA PENLAVA, Alejandra. Algunas reflexiones prácticas en torno a la elaboración de los planes de igualdad en las empresas. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2017, núm. 46, páginas 49-91

<sup>46</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. La igualdad por razón de género en los planes de igualdad. En: RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana, MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> de los Reyes (Dir.), y ÁLVAREZ CUESTA, Henar (Coord.). *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Primera edición. Navarra: Editorial Aranzadi SA, 2016, páginas 103-132



#### 4.4.- Registro de los planes de igualdad

Otra de las modificaciones relevantes introducidas por el RD 6/2019 fueron los apartados cuatro y cinco del artículo 46, a través de los que se articuló la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas y la obligación de todas ellas de inscribirlos en el mismo. No obstante, pese al carácter obligatorio de la inscripción, no se configuró como un requisito constitutivo sino meramente declarativo, de forma que su incumplimiento no puede provocar en ningún caso la nulidad del plan de igualdad<sup>47</sup>.

La primera referencia que se hizo al registro de los planes de igualdad tuvo lugar con la promulgación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo<sup>48</sup>. Según este, son objeto de inscripción: “los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa” (art. 2.1.f).

El Registro de Planes de Igualdad de las Empresas creado por el RD 6/2019 forma parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas (art. 46.4). Aún se encuentra pendiente el desarrollo reglamentario tanto de este Registro como de otros aspectos introducidos a través de esta reforma.

A la espera de la aprobación del citado reglamento, actualmente el cauce para la inscripción de los planes de igualdad es el siguiente:

1. Se inscriben los planes de igualdad que estén vigentes y hayan sido al menos negociados con la representación legal de los trabajadores.
2. La solicitud de inscripción del plan debe presentarse en los quince días siguientes a su aprobación ante el Registro de la Autoridad Laboral

---

<sup>47</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. Los planes de igualdad: balance y cambios normativos. *Revista de Derecho Social y Empresa*. 2020, núm. 12, páginas 1-21

<sup>48</sup> «BOE» núm. 143, de 12 de junio de 2010

competente en función del territorio por la persona encargada de la misma, que será nombrada por la comisión negociadora.

3. En la solicitud deberán constar los datos de las partes firmantes y la fecha de la firma del plan, además de los datos referentes al ámbito personal, funcional, territorial y temporal del acuerdo. Asimismo deberá adjuntarse el texto original del Plan, si ha sido acordado con la Comisión Negociadora, o las actas de las sesiones de negociación celebradas, así como cualquier otra documentación relevante al efecto.
4. Tras la presentación de la solicitud, la Autoridad Laboral examinará el cumplimiento de los requisitos, y en caso de que sea necesario se concederá un plazo de subsanación de veinte días, tras el cual (o tras el examen de los requisitos) dictará resolución ordenando su registro, depósito en el órgano público competente y publicación en el BOE, en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o en el de la Provincia, dependiendo del ámbito territorial del propio plan de igualdad<sup>49</sup>

## 5. LAS COMISIONES DE IGUALDAD

El apartado tercero del artículo 85 ET contempla, ya desde su versión más inicial, la designación de “comisiones paritarias en representación de las partes negociadoras” como contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos. Sus funciones específicas deben ser determinadas por las propias partes negociadoras, pudiendo ser estas solamente de seguimiento o también de negociación; además, ostentan aquellas otras designadas legalmente<sup>50</sup>.

En esta misma línea fueron creadas las comisiones de igualdad, que si bien ya aparecían en numerosos convenios de diferentes ámbitos, no fue hasta la promulgación de la LOIMH y la creación de los planes de igualdad cuando se produjo su impulso definitivo.

---

<sup>49</sup> IBERLEY. *Registro y depósito de planes de igualdad* [en línea] [15/06/2020]. [<https://www.iberley.es/temas/registro-deposito-planes-igualdad-62805>].

<sup>50</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. La comisión paritaria del convenio colectivo. *Temas Laborales*. 2013, núm. 120, páginas 281-314

Dado el amplio margen de libertad otorgado a las partes negociadoras, las competencias que poseen las comisiones de igualdad pueden ser muy variadas. Normalmente, en los planes de igualdad que se integran en un convenio de empresa o de grupo de empresa, les corresponde el seguimiento y control del mismo; en este caso pueden ser paritarias o simplemente designadas por la representación de los trabajadores independientemente de la forma de su composición. En este mismo ámbito también pueden encomendarles funciones negociadoras o de mejora del plan, en cuyo caso necesariamente deberán tener una composición paritaria (no obstante, en los supuestos en los que se les encomienda la función de vigilancia pero la composición de la comisión es paritaria, a menudo también realizan funciones de negociación). Finalmente, también pueden ser responsables del asesoramiento empresarial para la adopción de planes de igualdad, lo que tiene lugar cuando estas se encuadran en un convenio colectivo de sector.

Además de las comisiones de igualdad, a partir de la implantación de los planes de igualdad también se crearon otros órganos similares con competencias en relación a los mismos, como por ejemplo los defensores o los agentes de la igualdad<sup>51</sup>.

### 3. NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

A modo de introducción, puede definirse la negociación colectiva como “el proceso formalizado de diálogo entre representantes de los trabajadores y las trabajadoras y empresarios encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambos, así como de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo, en un ámbito determinado”<sup>52</sup>.

El artículo 37.1 CE consagra el derecho a la negociación colectiva estableciendo que: “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los

---

<sup>51</sup> LOUSADA AROCHENA, José Fernando. Aspectos dinámicos de los planes de igualdad (diagnóstico de situación; adopción e implantación; seguimiento y evaluación: comisiones de igualdad; solución extrajudicial de conflictos). *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. 2014, núm. 34, páginas 6-14

<sup>52</sup> ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. El convenio colectivo (1). La negociación colectiva y los convenios colectivos. En: PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos & ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho de Trabajo*. Vigésimosexta edición. Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., 2018, 181-200.

convenios”. Además, también se encuentra recogido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, bajo la rúbrica “de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa” y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, OIT) relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésimo sexta reunión en Ginebra el 18 de junio de 1998. Es la propia OIT la que entiende que se trata de “un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales”<sup>53</sup>.

De esta forma, en la LOIMH concurren tanto el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres como el derecho a la negociación colectiva, de suerte que se aúnan en la obligación de “promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”<sup>54</sup>. En otras palabras, la LOIMH confía a la negociación colectiva una misma tarea con tres vertientes: “la erradicación de las discriminaciones directas e indirectas, el desarrollo de medidas de acción positiva, y la negociación de planes de igualdad o de otras medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades”<sup>55</sup>.

Igualmente, puede citarse el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019 y 2020 que fue suscrito, con fecha 5 de julio de 2018, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT), que en el apartado IX de su anexo suscribe que “las partes firmantes instamos a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres”<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Negociación colectiva y relaciones laborales* [en línea] [16/06/2020]. [<https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>]

<sup>54</sup> Exposición de motivos de la LOIMH

<sup>55</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. Los planes de igualdad y la negociación colectiva. *Cuadernos de Derecho Judicial*. 2007, núm. 5, páginas 35-46

<sup>56</sup> «BOE» núm. 173, de 18 de julio de 2018

La incidencia en este ámbito tradicionalmente olvidado por las reformas laborales resulta muy trascendental, ya que la negociación colectiva ha sido un espacio caracterizado por una mayor, sino total, presencia masculina, lo que a la larga ha implicado que lo acordado por las partes no responda de forma objetiva a los intereses y necesidades de las trabajadoras<sup>57</sup>. Además, produce un importante cambio en la consideración político-jurídica de la negociación colectiva en lo que se refiere a la garantía y eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales.

A este respecto adquieren especial relevancia dos preceptos concretos del ET, como son el artículo 17, apartados cuatro y cinco, y el artículo 85, apartado primero. En el primero se regula la posibilidad de que la negociación colectiva establezca “medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones”, tales como “reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate”. El apartado cinco hace referencia a la elaboración de planes de igualdad, la cual se hará conforme a lo dispuesto en el LOIMH. El apartado primero del artículo 85, como se ha explicado en párrafos anteriores, hace referencia al “deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”<sup>58</sup>.

Sin embargo, pese al papel tan relevante que se otorga a la negociación colectiva en la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, un gran número de convenios colectivos no se implican en la misma, y no solo eso, sino que, en ocasiones, llegan a incluir entre su articulado algunas disposiciones discriminatorias (indirectas).

---

<sup>57</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. Los planes de igualdad y la negociación colectiva. *Cuadernos de Derecho Judicial*. 2007, núm. 5, páginas 35-46

<sup>58</sup> MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSÚA, Belén del Mar. El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos. En: RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana, MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> de los Reyes (Dir.), y ÁLVAREZ CUESTA, Henar (Coord.). *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Primera edición. Navarra: Editorial Aranzadi, SA, 2016, páginas 187-241

## 1. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN

Según lo dispuesto por el apartado segundo del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, “a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores<sup>59</sup> de la siguiente forma: a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”. Es decir, que los planes de igualdad pueden elaborarse bien como parte de un convenio colectivo de empresa o bien como un acuerdo colectivo de empresa.

En la mayoría de ocasiones, son los propios convenios colectivos los que configuran la aplicabilidad de los planes de igualdad; de hecho, pueden adoptar cuatro posturas distintas:

- “Obligar a las empresas a implantar un plan de igualdad.
- Recomendar a las empresas que negocien un plan de igualdad.
- Regular él mismo el plan de igualdad.
- Regular una serie de medidas que, sin llegar a constituir un plan de igualdad, serán las que garantizarán la igualdad entre hombres y mujeres”<sup>60</sup>.

No obstante, pese a que la LOIMH establece la obligación de negociar planes de igualdad en el ámbito de la empresa, cada vez proliferan más los adoptados en ámbitos superiores, como pueden ser los grupos de empresa o incluso sectores empresariales. En el primer caso, en base a la libre elección del nivel de negociación y teniendo en cuenta el reconocimiento de los convenios colectivos de grupos en la legislación laboral, debe entenderse cumplida la obligación siempre y cuando se redacte un plan que atienda a la

---

<sup>59</sup> No se ha actualizado a lo dispuesto por el RD 6/2019 que amplía el ámbito subjetivo a todas las empresas de más de cincuenta trabajadores.

<sup>60</sup> RAMO HERRANDO, María José. Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 215-235

situación concreta del grupo<sup>61</sup>; sin embargo, en el segundo caso, pese a que si existe la posibilidad de que un convenio sectorial imponga la obligación de elaborar un plan de igualdad a las empresas en las que este resulte de aplicación o en aquellas con un determinado número de trabajadores, como ya se ha precisado anteriormente, no cabe la pre-redacción del mismo, ya que el plan debe atender a una situación concreta y contener medidas individuales, algo inviable en todo un sector<sup>62</sup>.

## 2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

A pesar de la importancia que se le dio a la negociación colectiva de los planes de igualdad desde la primera redacción de la LOIMH y aún con el impulso que supusieron las modificaciones introducidas por el RD 6/2019, no se ha regulado nada respecto a la formación de la comisión negociadora, pieza clave en la elaboración del plan, ya que se le otorga protagonismo desde la primera fase de diagnóstico de situación. No obstante, cabe señalar la posibilidad de que esta regulación tenga lugar a través del desarrollo reglamentario del RD 6/2019, que sigue pendiente.

La referencia que la LOIMH realiza a la representación legal de los trabajadores como sujetos legitimados para la elaboración del plan puede desembocar en varias interpretaciones. En primer lugar, es posible entenderla como una preferencia indirecta hacia los representantes unitarios en detrimento de la representación sindical, al ser estos los “representantes legales” *stricto sensu*; sin embargo, esta opción implica posicionarse en un sentido opuesto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en lo que a negociación de convenios colectivos de ámbito empresarial se refiere, pues este adopta una preferencia de la representación sindical en caso de acuerdo y de que estas supongan la mayoría del comité de empresa o de los delegados de personal (art. 87 ET)<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> Según algunos autores, debe tratarse de acuerdos marco en el que se fijen los mínimos pero que en todo caso puedan adaptarse al ámbito concreto de la empresa.

<sup>62</sup> SELMA PENLAVA, Alejandra. Algunas reflexiones prácticas en torno a la elaboración de los planes de igualdad en las empresas. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2017, núm. 46, páginas 49-91

<sup>63</sup> DOMINGUEZ MORALES, Ana. El diagnóstico de situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 56-80

La doctrina jurisprudencial ha tratado de aclarar gran parte de las dudas que existen al respecto, siendo de gran ayuda para ello la Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de junio de 2019<sup>64</sup>, pues en su Fundamento de Derecho Tercero, tras realizar un repaso de la regulación actual de los planes de igualdad, establece lo siguiente: “La simple lectura de los preceptos examinados permite concluir, sin ningún género de dudas, que la elaboración de los Planes de Igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva [...], que se encomienda a las comisiones negociadoras de la empresa, como se deduce expresamente del inciso final del apartado primero del art. 46 LO 3/2007, las cuales deben asegurar la representatividad de todos los trabajadores de la empresa en los términos previstos en los arts. 87 , 88 y 89 ET”

De esta forma, la comisión negociadora de los planes de igualdad debe formarse según lo dispuesto por el Título III del ET, lo que supone que están legitimados para negociar, según el artículo 87, “el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal”. De este precepto se extrae que está legitimada tanto la representación unitaria, esto es, comité de empresa y/o delegados de personal, como la representación sindical, es decir, las secciones sindicales que se hayan constituido en la propia empresa. No existen criterios establecidos sobre a cuál de ellas corresponde expresamente la negociación de los planes de igualdad, siendo lo más usual que se esté a lo que de forma habitual se ha venido realizado en la práctica de la empresa (sin perjuicio de la preferencia que el propio artículo otorga a las secciones sindicales en caso de acuerdo).

Aparecen especialidades cuando en una misma empresa existen varios centros de trabajo, pudiendo diferenciar entre dos posibilidades: de un lado, si todos los centros de trabajo cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión negociadora estará compuesta por estos con las reglas de proporcionalidad establecidas en el artículo 88 del ET. Por el contrario, cuando en alguno de los centros de trabajo no exista representación legal, y partiendo de la base de que no parece correcto aplicar lo dispuesto

---

<sup>64</sup> Núm. 85/2019



por el apartado 3 del artículo 41 ET<sup>65</sup> para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, en respeto al principio de correspondencia, la única posibilidad de negociación aparente es que esta sea asumida directamente por las secciones sindicales, si las hubiere, o, en otro caso, por los sindicatos más representativos en el ámbito del que se trate<sup>66</sup>.

En este mismo sentido puede abordarse la segunda interpretación que cabe hacer de lo dispuesto por la LOIMH, esto es, refiriéndose directamente a la existencia o no de representación legal de los trabajadores. Partiendo de la base de que tras el RD 6/2019 los planes de igualdad deben negociarse obligatoriamente en todas las empresas con más de cincuenta trabajadores y que este resulta ser también el mínimo establecido para la constitución de un comité de empresa, esto reduce enormemente las posibilidades de que la empresa en cuestión carezca de representación legal. Sin embargo, para los casos en los que si tenga lugar esta carencia, se plantea la posibilidad de creación de una comisión negociadora *ad hoc*. Si bien la Audiencia Nacional rechazó esta posibilidad en un primer momento, considerando que los planes de igualdad solo pueden ser negociados con representantes de los trabajadores<sup>67</sup>, el Tribunal Supremo admitió indirectamente la vigencia de un plan de igualdad negociado a través de una comisión *ad hoc* en la STS de 14 de febrero de 2017<sup>68</sup>.

Por ello, se entiende que, con carácter general, en aquellos supuestos en los que no existan representantes de los trabajadores legitimados, dado que no existen previsiones al respecto, y descartando a situaciones residuales la posibilidad de implementar de forma unilateral por la representación empresarial el plan de igualdad, la alternativa restante es o bien la creación de una comisión negociadora *ad hoc*<sup>69</sup> o bien la negociación del mismo con las organizaciones sindicales que cumplan los requisitos dispuestos por los artículos 87 y 88 ET.

---

<sup>65</sup> En base a este precepto, la comisión negociadora estaría formada solo por los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo en los que si existieran.

<sup>66</sup> RAMO HERRANDO, María José. Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 215-235

<sup>67</sup> Núm. 163/2019

<sup>68</sup> Núm. 126/2017

<sup>69</sup> DOMINGUEZ MORALES, Ana. El diagnóstico de situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 56-80

La naturaleza jurídica del plan de igualdad que se elabore depende de si este ha sido negociado o no; en el primer caso, se trata de una disposición convencional, bien se adopte dentro del convenio de empresa o bien en un procedimiento negociador *ad hoc*, mientras que en los supuestos, excepcionales, en que no ha sido negociado, su naturaleza se limita a una mera disposición unilateral adoptada por la empresa que queda supeditada a las mejoras que se introduzcan a partir de instrumentos negociados<sup>70</sup>.

### 3. REGLAS DE COMPLEMENTARIEDAD Y CONCURRENCIA

En las empresas en las que existe un convenio colectivo empresarial, este y el plan de igualdad, al formalizarse el deber de negociar “en el marco de negociación de dichos convenios”, mantendrán una relación de complementariedad. Esta relación puede establecerse en diferentes regímenes; un primer régimen de separación, pues convenio colectivo y plan de igualdad son instrumentos distintos que contemplan medidas diferentes con diversos tiempos de implantación (las medidas de igualdad tienden a ser de adopción progresiva). No obstante, muchos convenios contemplan aspectos propios del plan de igualdad, pero persistiendo los dos instrumentos diferenciados, lo que da lugar a un segundo régimen que es el de entrecruzamiento. Finalmente, cabe una tercera modalidad que es la de integración, que tiene lugar cuando el plan de igualdad se incorpora dentro del convenio colectivo, lo que supone de todo punto una ventaja tanto para el conocimiento como para la publicidad del plan.

Por el contrario, en los supuestos en los que en la empresa rija un convenio colectivo de sector, el plan de igualdad habrá de ser en todo caso un instrumento jurídico autónomo de este, sin perjuicio de que el primero establezca ciertos mínimos de contenido o metodología de elaboración e implantación<sup>71</sup>.

Aunque no existen mayores problemas cuando los planes de igualdad se negocian en el marco de un convenio colectivo de ámbito empresarial, si se plantean algunas dudas

---

<sup>70</sup> ALFONSO MELLADO, Carlos. Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 33-55

<sup>71</sup> LOUSADA AROCHENA, José Fernando. Aspectos dinámicos de los planes de igualdad (diagnóstico de situación; adopción e implantación; seguimiento y evaluación: comisiones de igualdad; solución extrajudicial de conflictos). *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. 2014, núm. 34, páginas 6-14

cuando existe un convenio colectivo sectorial anterior, pues la ley no especifica más que una referencia genérica a “las oportunas reglas de complementariedad”. No obstante, se entiende que se refiere a las reguladas en el artículo 84 ET, según el cual el convenio de empresa solo goza de prioridad aplicativa en determinadas materias, que son las reguladas en el apartado 2 (cuantía del salario base, abono o compensación de horas extraordinarias, horario y distribución del tiempo de trabajo, sistema de calificación profesional y medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otras); es decir, que la eficacia del plan de igualdad quedaría limitada a estos contenidos.

No obstante, a pesar de esta indeterminación, no son pocos los convenios colectivos sectoriales en los que se introducen reglas de complementariedad y concurrencia respecto de los planes de igualdad<sup>72</sup>.

#### 4. “ESTUDIO DE CASO”: ANÁLISIS DEL PLAN DE IGUALDAD DE LAS CORTES GENERALES

La elección de este plan de igualdad en concreto se debe a la concurrencia en él de varios elementos, a destacar: su reciente promulgación, pues data del pasado marzo de este año, y su consecuentemente dilatado proceso de negociación y elaboración; su especial naturaleza jurídica, al entrelazarse en su organigrama funcional elementos públicos y privados; y su carácter ejemplificador, por haber sido elaborado por el mismo órgano que introdujo en un primer momento este instrumento jurídico en el ordenamiento español, lo que supone que debe entenderse como un modelo a seguir tanto en la forma como en el contenido por todos los planes de igualdad que se promulguen.

El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, como se avanzó en párrafos anteriores, no había sido aprobado hasta el pasado día nueve del mes de marzo, dentro de la semana conmemorativa del día de la mujer, y es calificado como “el instrumento a través del cual, en el ámbito de la Administración parlamentaria, se definen los objetivos y se ordenan un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

---

<sup>72</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. Los planes de igualdad: balance y cambios normativos. *Revista de Derecho Social y Empresa*. 2020, núm. 12, páginas 1-21

Si bien es cierto que su aprobación ha sido dilatada en el tiempo, no lo es menos que el Estatuto Regulator de las Cortes Generales<sup>73</sup>, en vigor desde 2006, contiene disposiciones tendentes a eliminar todo rasgo persistente de discriminación por razón de genero, así como a fomentar las medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pudiendo citarse, entre otros, el apartado tercero del artículo 9, relativo al acceso a la condición de funcionario de las Cortes Generales (“en la convocatoria de pruebas de acceso no podrán establecerse requisitos que supongan discriminación por razón de raza, sexo...”).

Dentro del Plan de Igualdad de las Cortes Generales se resalta la existencia de tres objetivos fundamentales, que son: “eliminar las desigualdades que puedan persistir en el ámbito del acceso al empleo público parlamentario, de su carrera profesional y de la representatividad; apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el ejercicio corresponsable de los derechos; y prestar una especial atención a la prevención de la violencia y del acoso, así como a aquellas situaciones que necesitan especial protección, como las requeridas por las víctimas de violencia de género”.

Al mismo tiempo, para la consecución de estos y otros objetivos, el plan se divide en ocho ejes relativos a:

1. Medidas de carácter organizativo y acciones transversales
2. Impulso de la garantía del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público
3. Mejora de la igualdad en el desarrollo de la carrera profesional y en las retribuciones del personal de las Cortes Generales
4. Formación, información y sensibilización
5. Representatividad en los órganos de personal
6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad
7. Erradicación de la violencia de género y protección frente a situaciones de acoso
8. Lenguaje inclusivo en la comunicación y en los documentos que se elaboran en las Cámaras

---

<sup>73</sup> «BOE» núm. 81, de 5 de abril de 2006

En cuanto a lo que a su proceso de elaboración se refiere, las primeras actuaciones tuvieron lugar en noviembre de 2018 cuando las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado autorizaron que se procediera a la elaboración del I Plan de Igualdad, en la que ha participado la Comisión paritaria, constituida a fecha 19 de marzo de 2019, y compuesta por representantes de la Administración parlamentaria y del personal laboral. Con carácter previo a la aprobación del texto, que tuvo lugar el 3 de marzo de 2019, se elaboró el oportuno diagnóstico de situación.

Para su redacción, el plan de igualdad de las Cortes Generales parte del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos<sup>74</sup>, así como de las modificaciones introducidas al respecto por el RD 6/2019, no tenidas en cuenta por el mismo dada su anterioridad en el tiempo.

Los distintos puntos en los que se vertebra el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales son los siguientes:

## **1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

“El presente Plan de Igualdad se aplica al personal funcionario de las Cortes Generales, al personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado, y al personal eventual de ambas Cámaras en tanto no se oponga a la naturaleza de sus funciones”. En cumplimiento de lo dispuesto por el apartado tercero del artículo 46, el plan se aplica a todas las personas que prestan servicios dentro de las Cortes Generales en uno u otro concepto.

De esta contextualización general, pueden extraerse las siguientes matizaciones:

- a) Personal funcionario de las Cortes Generales: aparece definido en el artículo 1 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales como “los que, en virtud de nombramiento legal, se hallen incorporados a las mismas, con carácter permanente, mediante una relación estatutaria de servicios profesionales y retribuidos con cargo al presupuesto de aquellas”. Además, se enumeran

---

<sup>74</sup> Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015

detalladamente en el apartado primero del artículo 7, diferenciándose en un total de siete cuerpos: Letrados, Archiveros-Bibliotecarios, Asesores facultativos, Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas, Técnico-Administrativos, Administrativo y Ujieres.

- b) Personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado: según el apartado primero del artículo 4, es el contratado por estas cámaras para “el desempeño de funciones no atribuidas estatutariamente a los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales”. Son, por ejemplo, los técnicos de prevención de riesgos laborales, el gabinete médico, el personal de informática (analistas, programadores y auxiliares), las guías, traductores y el personal de mantenimiento<sup>75</sup>.
- c) Personal eventual: Según el artículo 2 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, les corresponde “la asistencia directa y de confianza a los miembros de las Mesas y a otros parlamentarios que aquellas determinen”. Es el propio Plan de Igualdad el que precisa que este les será de aplicación “en tanto no se oponga a la naturaleza de sus funciones”, lo que se debe a la especial naturaleza de su cargo (caracterizado por la confianza de la persona que los nombra).

## 2. VIGENCIA

Se prevé una vigencia de cuatro años a partir de la fecha de publicación en el BOE, si bien se contempla la posibilidad de ampliar la misma hasta que tenga lugar la aprobación del II Plan de Igualdad.

Teóricamente, la existencia de planes de igualdad será tan prolongada en el tiempo como la persistencia de situaciones o actos discriminatorios; es decir, que una vez alcanzada la igualdad efectiva entre mujeres y hombres quedarán obsoletos pues carecerán de razón de ser.

---

<sup>75</sup> MORENO FERNÁNDEZ-SANTA CRUZ, Mónica. La autonomía del personal de las Cortes Generales. *Revista de las Cortes Generales*. 2018, núm. 105, Tercer Cuatrimestre, páginas 77-95

### 3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Como ya se dijo en párrafos anteriores, es la fase más importante en la elaboración de todo plan de igualdad, pues permite conocer la situación de la empresa, en este caso de las Cortes Generales, en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere, para así proceder a la elaboración del plan.

En este caso, el diagnóstico tuvo lugar entre diciembre de 2018 y mayo de 2019, y para su elaboración se contó con la colaboración de la empresa “CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L.”, una empresa especializada en igualdad, conciliación, recursos humanos y responsabilidad social corporativa<sup>76</sup>, y se utilizaron como base los datos de las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Cámaras, así como un cuestionario realizado por el personal de las Cortes Generales.

Si bien el último párrafo del apartado dos del artículo 46 señala que la elaboración del diagnóstico de situación es competencia de la Comisión Negociadora, nada impide que la misma recabe el auxilio de empresas externas, ya sean empresas especializadas (como en el caso que aquí nos ocupa), instituciones jurídicas o el propio Instituto de la Mujer, organismo dependiente del Ministerio de Igualdad<sup>77</sup>.

En primer lugar, realizando un estudio de la composición de las plantillas orgánicas, el Plan de Igualdad señala la diferencia que existe entre el personal funcionario, compuesto en su mayoría por mujeres (62%) y el personal laboral, respecto al que ocurre lo contrario (tan solo el 25%).

Resulta este un dato relevante, ya que en el ingreso en uno y otro cuerpo existe una gran diferencia: el acceso al personal funcionario se realiza a través del sistema concurso-oposición, valorando los principios de mérito y capacidad, mientras que el acceso al personal laboral se realiza a través de un contrato en una convocatoria pública en la que además de mérito y capacidad se tiene en cuenta la experiencia profesional. Es claro que,

---

<sup>76</sup> La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general, según el Observatorio de RSC

<sup>77</sup> DOMINGUEZ MORALES, Ana. El diagnóstico de situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 56-80

la diferencia en la composición de unos y otros, radica en la falta de experiencia laboral en las mujeres, lo que se acentúa teniendo en cuenta que en lo que a distribución por edades se refiere, la mayoría tanto de hombres (70%) como de mujeres (58%) son mayores de 45 años.

En segundo lugar, se clasifican las conclusiones del diagnóstico atendiendo a ocho áreas diferentes: acceso al empleo, promoción, representatividad, retribuciones, formación y ordenación del tiempo de trabajo, imagen y comunicación, salud laboral, y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia de género.

### **3.1.- Acceso al empleo**

El artículo 72 CE señala la autonomía parlamentaria en lo que a su personal se refiere, autonomía que debe entenderse en consonancia con lo dispuesto por el artículo 23.2 CE (“derecho a acceder en condiciones de igualdad”) y el artículo 103.3 CE (“acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad”).

Pese a que se exige que los tribunales calificadoros tengan una composición paritaria entre mujeres y hombres, actualmente no se exige que sus miembros tengan formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque si que se incluyen en el temario cuestiones relativas a la misma y a la igualdad de género.

En el cuestionario realizado al personal de las cortes, el 90% de los hombres y el 86% de las mujeres consideran que no existen diferencias entre sexos en las pruebas para el acceso al empleo público, aunque también se señala que deberán analizarse más profundamente dada la segregación horizontal existente.

### **3.2.- Promoción**

En lo que respecta a la segregación vertical, el diagnóstico señala que los máximos niveles de responsabilidad están ocupados de forma equilibrada, incluso con una mayor, aunque ligera, presencia de mujeres en el nivel de Dirección (52%). Lo mismo sucede



con la promoción en las plantillas orgánicas y respecto de los puestos a los que se les asignan complementos de destino.

De hecho, recoge que “Del total de promociones del año 2018, un 64% se han obtenido por mujeres y un 36% por hombres”. Sin embargo, el 14% de las mujeres que respondieron al cuestionario entiende que no tienen las mismas oportunidades que el sexo opuesto ya que, cito textualmente, “las reducciones de jornada son incompatibles con los puestos de promoción” o que “las mujeres tienen una mayor carga familiar”.

### **3.3.- Representatividad**

Parte de la base de que ni el Estatuto del Personal de las Cortes Generales, aplicable a la representación del personal funcionario, ni el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aplicables al personal laboral, regulan nada acerca de la necesaria composición de las listas de forma paritaria en las candidaturas.

A pesar de ello, el órgano de representación del personal funcionario, la Junta de Personal, presenta una composición equilibrada con un 60% de hombres y un 40% de mujeres. Por contra, los Comités de Empresa de ambas cámaras se encuentran masculinizados en un 100%.

En lo que se refiere a las comisiones paritarias, la del Congreso de los Diputados esta perfectamente distribuida (50% cada sexo), mientras que en el caso del Senado esta dista mucho de ser ideal (tan solo el 30% de mujeres).

### **3.4.- Retribuciones**

Las retribuciones que reciben tanto los funcionarios como el personal laboral de las Cortes Generales se fijan atendiendo a criterios objetivos, percibiendo en ambos casos unos conceptos básicos de sueldo y antigüedad, que dependen del Cuerpo o Grupo Profesional al que pertenezcan, y conceptos complementarios que varían: en el caso de funcionarios en función de la jornada y del destino, mientras que en el caso del personal laboral en función del puesto desempeñado.

El cálculo de la brecha salarial existente en este órgano utilizando el salario medio bruto anual percibido en 2018 por las mujeres es de -12%, es decir, que es superior al percibido por los hombres (al contrario que la brecha salarial general que está situada en +25%). Además, ambos sexos respondieron mayoritariamente en el cuestionario que consideran que cobran igual salario por igual trabajo.

### **3.5.- Formación**

En esta área los porcentajes demuestran una mayor implicación por parte de las mujeres en participar de los cursos de formación, un 68% de las 746 personas que los han recibido (aunque ninguno de estos cursos ha sido dirigido a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

En cuanto a los resultados del cuestionario, la mayoría de participantes consideran que existen las mismas posibilidades de acceso para uno y otro sexo, aunque el 29% de las mujeres y el 30% de los hombres consultados nunca han participado de ellas, en general, por falta de tiempo.

### **3.6.- Ordenación del tiempo de trabajo**

El personal de las Cortes Generales goza de los permisos y derechos de conciliación del Estatuto del Personal de las Cortes, de los Convenios Colectivos de las respectivas Cámaras y de las medidas reconocidas al efecto en el ámbito del empleo público para la Administración General, además de otras específicas, como facilitar la elección de los periodos vacacionales, servicios de comedor o jornadas intensivas en determinadas épocas.

No obstante, el personal funcionario no tiene la oportunidad de elección del horario de trabajo con la salvedad de la reducción de jornada por cuidado de familiares, hijos o guarda legal (de estas reducciones, el 93% ha sido solicitado por mujeres).

Las personas que han respondido el cuestionario demandan más medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, focalizándose sobre todo en el teletrabajo (70%), la flexibilidad horaria para la entrada y salida del trabajo (60%), la racionalización

de la actividad parlamentaria (50%), la extensión de la jornada reducida al todo el personal y la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción.

Estos resultados ponen de relieve que tanto el personal funcionario como el personal laboral no tienen una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar, una de las grandes cuestiones tenidas en cuenta para la elaboración de el presente Plan de Igualdad, máxime si se atiende a que la inmensa mayoría de las reducciones de jornada han sido solicitadas por mujeres.

### **3.7.- Imagen y comunicación**

Es un aspecto que no ha sido especialmente tratado en el diagnóstico, ya que el 69% de las mujeres y el 72% de los hombres entiende que tanto la imagen como el lenguaje es igualitario e inclusivo.

### **3.8.- Salud laboral, prevención del acoso y violencia de genero**

En cuanto a salud laboral, el diagnóstico determina que las Cortes Generales cumplen la normativa actualmente vigente al respecto, y también en cuanto a la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, no cuentan con un protocolo de actuación frente al acoso sexual ni al acoso por razón de sexo, lo que resulta relevante ya que los datos aportados por el cuestionario determinan que el 10% de las mujeres y el 3% de los hombres han vivido situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo, otra de las grandes materias a abordar por el Plan de Igualdad, máxime teniendo en cuenta que el 70% de las mujeres y el 71% de los hombres no sabían a quien deberían dirigirse en caso de sufrir o presenciar acoso sexual o por razón de sexo.

## **4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Además de los objetivos fundamentales que ya aparecen de forma destacada en la introducción del Plan de Igualdad, este pretende:

1. “Integrar la perspectiva de igualdad de género de forma transversal en todos los ámbitos de actividad de la Administración Parlamentaria y velar por un

uso inclusivo del lenguaje en la comunicación y en los documentos de la Administración Parlamentaria

2. Dotar a la Administración parlamentaria de unidades específicas de igualdad y de la estructura administrativa necesaria para implantar y efectuar un seguimiento permanente del Plan de Igualdad”

## **5. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Basándose en los resultados aportados por el diagnóstico de situación, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas (un total de 62) en torno a ocho ejes de actuación, que serán aplicadas “de forma sistemática y progresiva, de forma que puedan ser modificadas o completadas si se detectan nuevas necesidades”. A este efecto cobrará especial importancia la estructura administrativa encargada del seguimiento del Plan, además de las unidades específicas de igualdad (ambas dos conforman uno de los objetivos del mismo).

### **5.1.- Medidas organizativas y transversalidad**

El objetivo de este eje es “dotar a las Secretarías Generales de una estructura organizativa adecuada para garantizar la eficaz implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales e integrar la igualdad entre hombres y mujeres en la actividad administrativa de las Cortes Generales”.

A estos efectos, el plan prevé ocho medidas: 1. Constitución de la Comisión de Seguimiento<sup>78</sup>; 2. Unidades específicas de igualdad en las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado; 3. Inclusión de la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales y revisión del resto de normas desde una perspectiva de género; 4. Creación de un portal de igualdad en la página web de cada Cámara; 5. Creación de espacios de igualdad en la intranet de cada Cámara en los que aparecerán las unidades

---

<sup>78</sup> Los sistemas de seguimiento de los planes de igualdad son una de las asignaturas pendientes del desarrollo reglamentario del RD 6/2019, por lo que su composición queda totalmente al arbitrio de la empresa u organismo en el que se adopte. En este caso, la Administración Parlamentaria opta por una composición paritaria en la que participarán representantes tanto de esta como del personal funcionario y laboral. Esta opción permite que, en caso de que las medidas deban ser modificadas o de que deban adoptarse otras nuevas, la Comisión de Seguimiento esté capacitada para su negociación.

específicas de igualdad así como diferentes aspectos relacionados con el Plan de Igualdad y su seguimiento, además de un buzón de sugerencias; 6. En los pliegos de las licitaciones que deban hacerse se incluirán cláusulas en materia de igualdad; 7. Se adaptarán las instalaciones con perspectiva de género; y 8. Racionalización de la actividad parlamentaria con el objetivo de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

## **5.2.- Acceso al empleo público**

Este eje actúa más como medida de prevención que de actuación, ya que considera que no se desprende del diagnóstico de situación la existencia de una desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.

En este sentido también contempla ocho medidas: 1. Información de la composición numérica del personal de las Cortes Generales desagregada por razón de género en la página web de cada Cámara; 2. Promoción de la paridad de los tribunales calificadoros; 3. Inclusión en la normativa vigente la composición paritaria de los tribunales y comisiones de selección; 4. La igualdad será el principio rector de la actuación de los tribunales y las comisiones de selección; 5. Utilización del lenguaje inclusivo en las convocatorias y el resto de documentos del proceso de selección; 6. Los temarios continuarán incluyendo materias de igualdad y violencia de género; 7. Se facilitará la realización de los ejercicios de las oposiciones de funcionariado o los periodos de prueba de personal laboral a mujeres gestantes, lactantes o en caso de parto; 8. Las resoluciones de las relaciones de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo contendrán un análisis de la relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, de las personas admitidas y aprobadas.

## **5.3.- Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales**

Los objetivos de este eje son “asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y prevenir la discriminación por razón de sexo”, para lo que prevé cinco medidas concretas: 1. Modificación de la denominación y descripción de puestos de trabajo para que sean acordes con el lenguaje inclusivo; 2. Garantía de una composición equilibrada en los puestos de libre designación; 3. Inclusión de los cursos de formación

en igualdad entre hombres y mujeres en el apartado de perfeccionamiento para la provisión de puestos en las plantillas orgánicas mediante el sistema de concurso; 4. Estudio de la posible compatibilización de la reducción de jornada con la promoción; y 5. Inclusión en los informes anuales de seguimiento de los resultados, desgregados por sexos, de los procesos de promoción y de las retribuciones.

#### **5.4.- Formación, información y sensibilización**

En este caso, el objetivo del eje es “formar, informar y sensibilizar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad” al personal de las Cortes Generales, ya que entiende que es la mejor manera para una correcta implantación del Plan de Igualdad, así como para su seguimiento.

En esta línea contempla nueve medidas: 1. Cursos de formación y sensibilización en materias de igualdad, obligatorios o voluntarios; 2. Cursos formativos obligatorios de igualdad y violencia de género para los trabajadores que gestionan asuntos de personal de las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías de las Cámaras; 3. Acciones formativas específicas en diferentes ámbitos (por ejemplo, contratación o gestión de servicios) para promover en el personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo a la Violencia de Género; 4. Información a quienes colaboren en los cursos de formación de la necesidad de incluir la perspectiva de género; 5. Reciclaje profesional de quienes se incorporen tras excedencias o bajas prolongadas; 6. Siempre que sea posible, la formación se hará en el lugar de trabajo y dentro del horario laboral, reconociendo el derecho a la compensación horaria cuando sean obligatorios; 7. Inclusión en los informes anuales del número de mujeres y hombres que hayan solicitado cursos de formación y, en su caso, los motivos de denegación; 8. Publicación del Plan en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y realización de sesiones informativas en ambas Cámaras; y 9. Los informes, guías y protocolos creados se difundirán entre el personal.

#### **5.5.- Representatividad**

Si bien la elección de los órganos representativos se adapta a la normativa vigente, el Plan de Igualdad pretende dar un paso más y “fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación de personal”.

Para ello dispone de cuatro medidas: 1. Para las elecciones de la Junta de Personal, se ofrecerá información disgregada por sexos relativa a la composición de los diferentes Cuerpos para fomentar la participación femenina; 2. Lo mismo se realizará con las elecciones para el Comité de Empresa; 3. Los representantes del personal de las Cortes valorarán que en la designación de representantes en los diferentes órganos se respete una composición equilibrada; y 4. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos representativos.

### **5.6.- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad**

Del diagnóstico de situación y del cuestionario realizado al efecto se deduce que el personal de las Cortes Generales demanda medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar así como una mejor ordenación del tiempo de trabajo. Por ello, el objetivo del presente eje es “fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres y reducir, con el propósito de eliminar, las diferencias entre ambos sexos”.

Establece once medidas al efecto: 1. Elaboración de guías de conciliación en la Administración parlamentaria para facilitar el conocimiento de los derechos, permisos y medidas ya existentes; 2. Realización anual de actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad; 3. Inclusión en los informes anuales de la evolución de las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que solicita medidas de conciliación; 4. Las personas con hijos e hijas menores de 12 años tendrán preferencia para elegir el periodo vacacional y los días por asuntos propios; 5. Inclusión en el Estatuto del Personal y en los Convenios Colectivos de las Cámaras de medidas de conciliación que ya se aplican en otras Administraciones Públicas; 6. Implantación de otras medidas de conciliación relativas a vacaciones, permisos y licencias, en particular las sugeridas por el personal en el cuestionario del diagnóstico de situación; 7. Implantación de medidas relacionadas con el horario y la jornada, en particular las sugeridas por el personal en el cuestionario; 8. Revisión de la dedicación, jornada y horario de la descripción de los puestos de trabajo; 9. Adopción de medidas de flexibilidad horaria; 10. Estudio de un plan para la reducción del absentismo; y 11. Estudio de la posibilidad de implantar medidas similares a los servicios de educación infantil y ludoteca que posee en Congreso de los Diputados en el Senado.

## **5.7.- Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género**

Si bien la Administración parlamentaria está actualizada en cuanto a prevención de riesgos laborales y salud laboral conforme a la normativa vigente, el diagnóstico de situación señaló claras deficiencias en lo que se refiere a la prevención del acoso (moral, sexual y por razón de sexo).

Por ello, este eje se focaliza en “garantizar un adecuado plan de prevención de riesgos laborales y promover acciones de mejora de la respuesta institucional frente al acoso y la violencia de género”.

Se prevén once medidas: 1. Reconocimientos médicos diseñados acordes a la perspectiva de género; 2. Inclusión en los informes anuales de los datos de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales desagregados por género; 3. Programación de actuaciones formativas y de sensibilización sobre violencia de género y acoso, voluntarias u obligatorias; 4. Elaboración de protocolos de prevención y actuación ante el acoso; 5. Aprobados los protocolos anteriores, se difundirán a todo el personal a través de la página web, la intranet, sesiones informativas y mediante folletos y carteles; 6. Elaboración de un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a víctimas de violencia de género en el ámbito de las Cortes Generales, así como el aseguramiento de la estricta confidencialidad de los datos; 7. Adopción de las medidas necesarias para facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género; 8. Derecho de las víctimas de violencia de género a solicitar la excedencia voluntaria sin prestar un tiempo mínimo de servicios previos; 9. Difusión a todo el personal del protocolo de actuaciones de prevención y tratamiento de la violencia de género; 10. Creación de unidades especializadas para el tratamiento de los asuntos relativos al acoso y a las situaciones de violencia de género; 11. Revisión del Régimen sancionador del personal de las Cortes Generales ante conductas de acoso (consideración de falta muy grave).



## **5.8.- Comunicación y lenguaje inclusivo**

Se pretende la utilización del lenguaje inclusivo en los documentos de las Cámaras y en los administrativos que se elaboren por el personal que trabaja al servicio de la Administración parlamentaria, tanto el lenguaje escrito como el oral.

En este sentido contempla seis medidas: 1. Elaboración de una guía para el uso del lenguaje inclusivo con criterios que incluyan la perspectiva de género; 2. Difusión de esta guía en las páginas web y la intranet de cada Cámara; 3. Realización de cursos relativos al lenguaje inclusivo, obligatorios o voluntarios; 4. Revisión de las secciones de las páginas para corregir el lenguaje no igualitario; 5. Modificación de la uniformidad de los ujieres para garantizar la igualdad en su diseño; y 6. Revisión de los pictogramas de la señalización de cada edificio para sustituir las imágenes estereotipadas.

## **6. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Con carácter general, además de la publicación del Plan de Igualdad en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, en cumplimiento de la garantía de transparencia dispuesta por el artículo 47 de la LOIMH, se prevé la realización de informes anuales de seguimiento así como de acciones programadas.

En lo que se refiere a la implantación, se propondrá un calendario para la ejecución de las medidas realizado por la Comisión de Seguimiento y las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales de las Cámaras, sin perjuicio de que sea modificado en función de los resultados de los informes anuales. Igualmente, para la efectividad de las medidas, se crearán Grupos de Trabajo coordinados por las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior, que enviarán periódicamente información sobre sus avances a la Comisión de Seguimiento.

Respecto al seguimiento para la actualización y el análisis de las actuaciones y objetivos del Plan de Igualdad, corresponde exclusivamente a la Comisión de Seguimiento, compuesta por seis representantes de la Administración parlamentaria y seis representantes del personal funcionario y laboral

Las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior realizarán los informes anuales, que deberán ser aprobados en primer lugar por la Comisión de Seguimiento y en segundo lugar por las Mesas de las Cámaras. Obligatoriamente deberán hacer referencia al proceso de implantación y los datos actualizados de los ejes de actuación, a los resultados obtenidos y a propuestas de adaptación para responder a nuevas necesidades o mejorar la respuesta de las ya identificadas.

Una vez transcurrida la vigencia del presente Plan de Igualdad y con anterioridad a la elaboración del siguiente se realizará una evaluación final para conocer el grado de cumplimiento del Plan, el desarrollo del proceso de implantación, la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos, las nuevas necesidades que requieran de nuevas acciones, y establecer un nuevo diagnóstico que permita comparar la situación inicial y la final, que será empleado en la creación del nuevo plan. Esta será elaborada de forma documental por las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior y, de la misma manera que los informes anuales, requiere de la aprobación de la Comisión de Seguimiento y de las Mesas de las Cámaras.

## CONCLUSIONES

La introducción de la perspectiva de género en el ordenamiento español a través de la LOIMH resultó un punto de inflexión en lo que a la efectividad del principio de igualdad de trato se refiere. El carácter transversal de la norma y las reformas que introdujo implicaron un gran avance en la consolidación de la igualdad material; sin embargo, pese a la impecable regulación teórica, resulta evidente que aun hoy en día la situación de la mujer dista mucho de ser igual o tan siquiera similar a la del hombre. Independientemente de los motivos por los que esta posición desfavorable ha sido mantenida a lo largo de los años, el centro de la cuestión radica en las opciones y los instrumentos existentes para solventarla. Es en este punto en el que cobran especial importancia los planes de igualdad.

Los planes de igualdad resultan ser un instrumento jurídico ideado con una duración temporal limitada y sometida al cumplimiento de una condición *sine qua non*: la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral. Una vez alcanzada la igualdad real,

especialmente en su vertiente material, dejarán de tener utilidad práctica y quedarán, por tanto, obsoletos. No obstante, hasta que esta utopía se plasme realidad, su funcionalidad es vital y ha experimentado un crecimiento exponencial a lo largo de los años.

Sin lugar a dudas este crecimiento se ha visto incentivado con la modificación introducida por el RD 6/2019 relativa a la ampliación de la obligatoriedad de elaboración de planes de igualdad para las empresas que den ocupación a más de cincuenta trabajadores. En un primer momento, cuando este umbral se situaba en los doscientos cincuenta, eran muy pocas las empresas españolas en las que este requisito se cumplía, lo que reducía enormemente la utilidad de los planes. Sin embargo, pese a este notorio desarrollo, aun son escasas las empresas en las que resulta obligatoria la adopción de un plan de igualdad en base a este requisito (el 0,86% del total), lo que supone que la inmensa mayoría de trabajadoras aún no se benefician de los efectos introducidos en el ordenamiento por los mismos; por ello, considero que debería rebajarse aún más este límite, por ejemplo, a empresas que cuenten con una plantilla de 30 trabajadores, sin perjuicio de la obligatoriedad general para todas las empresas de contar con medidas dirigidas a evitar toda discriminación por razón de género.

Otra de las modificaciones introducidas por el RD 6/2019 es la relativa a los contenidos mínimos que debe tratar el diagnóstico de situación; diagnóstico que, por otro lado, debe ser negociado con la representación legal de los trabajadores. Pese a que puede entenderse como “una de las fases” en la elaboración del plan de igualdad, lo cierto es que tiene una importancia crucial en la futura efectividad de este, ya que las medidas que conformaran el contenido estricto del plan se fundamentarán en los resultados que se extraigan del mismo, en el que, teóricamente, se habrá analizado de forma detallada y minuciosa la situación de la empresa en cuanto a igualdad de trato y oportunidades. Por ello, uno de los grandes obstáculos a los que se enfrenta la operatividad real de los planes de igualdad es la incorrecta elaboración de este diagnóstico, ya sea porque se hace de forma incompleta o porque no atiende a la situación real de la empresa. El realizado por las Cortes Generales, además de contar con la colaboración de una empresa especializada en la materia, basa gran parte de sus conclusiones en los resultados de una encuesta realizada a los trabajadores, lo que me parece de todo punto un acierto pues son quienes verdaderamente se enfrentan a las posibles situaciones de desigualdad. Teniendo en cuenta que este debe entenderse como un modelo, considero que la encuesta realizada al

personal debería incorporarse a la ley con carácter obligatorio, quedando a elección de la empresa la forma de la misma, y que, además, la participación de la representación legal de los trabajadores no debería limitarse a la mera negociación sino que también sea preciso que estén de acuerdo con los resultados aflorados tanto por la encuesta como por el propio diagnóstico.

A pesar de que el diagnóstico haya sido realizado correctamente, también cabe la posibilidad de que se cometan errores en la adopción de medidas, incorporando previsiones genéricas o adoptando algún modelo prefijado, lo que también impide que el plan de igualdad cumpla la finalidad prevista. En este sentido, tal vez podría incorporarse un control más exhaustivo por la Autoridad Laboral competente a la hora del registro del plan, aunque se dilatase el proceso en el tiempo. Además, si bien es lógico que contenga todos los aspectos que hayan sido analizados por el diagnóstico de situación, como así señalan algunos autores, no es algo preceptivo, y la indeterminación del contenido también es una de las causas que puede influir en la efectividad real de los planes de igualdad. De esta forma, y teniendo en cuenta el desarrollo reglamentario del RD 6/2019 que aún no ha sido promulgado, la LOIMH debería o bien reflejar unos aspectos mínimos en los que todo plan de igualdad debería incidir o bien declarar expresamente la obligatoriedad de que consten todos los ámbitos evaluados por el diagnóstico de situación.

Igualmente, es preciso que la ley regule de forma específica como debe formarse la Comisión Negociadora, pues no explica nada al respecto y existen opiniones muy contrarias sobre si debe nombrarse una comisión *ad hoc* o si, por el contrario, se sirve de la representación legal de los trabajadores, lo que a su vez plantea la duda de que sucede si no existe tal representación legal. Son muchas las lagunas en este sentido que deberían ser integradas a la mayor brevedad posible, ya que se trata de aspectos de suma importancia para la elaboración y seguimiento del plan, pues resulta ser un órgano que tiene un abanico de competencias respecto a ambas fases amplísimo.

En último lugar, considero necesario hacer hincapié en que el acceso al empleo y la conservación y promoción del mismo en iguales condiciones entre mujeres y hombres tiene un trasfondo mucho más relevante de lo que supone el hecho en sí: la corresponsabilidad. Una de las mayores dificultades a las que se enfrenta la mujer en el

ámbito laboral es su continuo desempeño del rol doméstico, lo que hace que sean las que en la mayoría de los casos solicitan reducciones de jornada o trabajo a tiempo parcial, situaciones que hoy por hoy resultan normalmente contrarias tanto al ascenso en un trabajo como en su mantenimiento.

Por tanto, el objetivo en último término de la igualdad es también lograr una corresponsabilidad en el cuidado del hogar y de las personas, que a su vez permita una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar para ambos sexos, permitiendo que las mujeres se liberen del lastre que les supone la tradicional asignación del rol doméstico y ambos sexos puedan participar del rol productivo en iguales condiciones de trato y oportunidades.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ALFONSO MELLADO, Carlos. Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 33-55

ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. El convenio colectivo (1). La negociación colectiva y los convenios colectivos. En: PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos & ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho de Trabajo*. Vigésimosexta edición. Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., 2018, 181-200.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol. *Temas laborales*. 2019, núm. 146, páginas 13-40

CABEZA PEREIRO, Jaime. Los planes de igualdad y la negociación colectiva. *Cuadernos de Derecho Judicial*. 2007, núm. 5, páginas 35-46

CABEZA PEREIRO, Jaime. Los planes de igualdad: balance y cambios normativos. *Revista de Derecho Social y Empresa*. 2020, núm. 12, páginas 1-21

DOMINGUEZ MORALES, Ana. El diagnóstico de situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 56-80

FABREGAT MONFORT, Gemma. La negociación colectiva de los planes de igualdad. Algunos apuntes a propósito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista de Derecho Social*. 2007, número 37, páginas 211-222

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. La igualdad por razón de género en los planes de igualdad. En: RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana, MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> de los Reyes (Dir.), y ÁLVAREZ CUESTA, Henar (Coord.). *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Primera edición. Navarra: Editorial Aranzadi SA, 2016, páginas 103-132

GOBIERNO DE ESPAÑA. *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* [en línea] [01/07/2020]. [<https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>]

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. La comisión paritaria del convenio colectivo. *Temas Laborales*. 2013, núm. 120, páginas 281-314

IBERLEY. *Registro y depósito de planes de igualdad* [en línea] [15/06/2020]. [<https://www.iberley.es/temas/registro-deposito-planes-igualdad-62805>].

JÉSSICA MURILLO ÁVILA. *¿Qué es el techo de cristal y porque es importante destruirlo?* [en línea] [02/07/2020]. [[https://www.concilia2.es/techo\\_de\\_cristal/](https://www.concilia2.es/techo_de_cristal/)]

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. Aspectos dinámicos de los planes de igualdad (diagnóstico de situación; adopción e implantación; seguimiento y evaluación: comisiones de igualdad; solución extrajudicial de conflictos). *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. 2014, núm. 34, páginas 6-14

MONEREO PÉREZ, José Luis y GUINDO MORALES, Sara. Planes de igualdad. En: SANCHEZ TRIGEROS, Carmen (Dir.); HIERRO HIERRO, Francisco Javier y KAHALE CARRILLO, Djamil Tony (Coord.). *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*. Primera edición: Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2018

MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSÚA, Belén del Mar. El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos. En: RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana, MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> de los Reyes (Dir.), y ÁLVAREZ CUESTA, Henar (Coord.). *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Primera edición. Navarra: Editorial Aranzadi SA, 2016, páginas 187-241

MORENO FERNÁNDEZ-SANTA CRUZ, Mónica. La autonomía del personal de las Cortes Generales. *Revista de las Cortes Generales*. 2018, núm. 105, Tercer Cuatrimestre, páginas 77-95

NIETO ROJAS, Patricia. La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. *Revista jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*. 2008, núm. 17, páginas 119-140

NOEMÍ GARCÍA CABEZAS. *¿Qué es la igualdad de género? ¿En qué consiste?* [en línea] [01/07/2020]. [<https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/igualdad-de-genero/>]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Negociación colectiva y relaciones laborales* [en línea] [16/06/2020]. [[https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm)]

RAMO HERRANDO, María José. Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, vol. 5, núm. 2, páginas 215-235

ROMERO BURILLO, Ana María. La participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras en los planes de igualdad de las empresas. A propósito de la STS de 13 de septiembre de 2018. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2019, núm. 53, páginas 557- 57

SELMA PENLAVA, Alejandra. Algunas reflexiones prácticas en torno a la elaboración de los planes de igualdad en las empresas. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2017, núm. 46, páginas 49-91

VALPUESTA FERNÁNDEZ, Rosario. *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces, 2007.