

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos



Trabajo de Fin de Grado

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: EVOLUCIÓN NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL

Alumna: Ainara Alemañ Morell

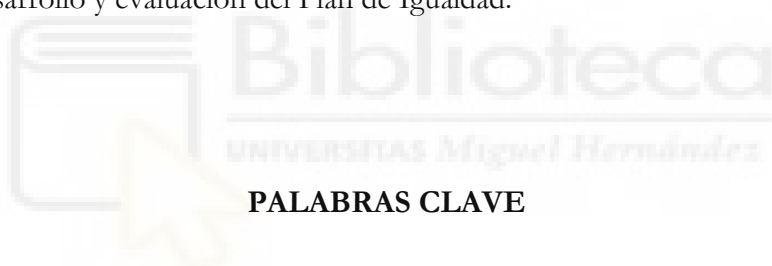
Tutora: Nuria Reche Tello

Curso académico 2020/2021

RESUMEN

La participación de los Representantes de las personas trabajadoras en la elaboración y negociación de los Planes de Igualdad resulta clave para alcanzar los propósitos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El presente trabajo analiza el reciente desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad en las empresas así como la doctrina judicial relevante en torno a la elaboración y a la negociación del Plan de Igualdad. Si el Plan de Igualdad se acuerda con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se consensua un marco de promoción de la igualdad avalado entre los encargados/as de su ejecución. No obstante, es fundamental que las mujeres estén representadas en los órganos de diálogo social y en los equipos de negociación colectiva. Para ello se requiere una mayor sindicalización en las empresas, pues los sindicatos contribuyen a mejorar los índices de aplicación de los derechos de las personas trabajadoras. La necesidad de contar con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras no se limita al proceso de negociación del Plan, sino que se extiende a todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.



PALABRAS CLAVE

Plan de igualdad, Negociación Colectiva, Representatividad Sindical, Mujeres, Jurisprudencia.

SUMMARY

The participation of the workers' representatives in the preparation and negotiation of Equality Plans is key to achieving the purposes of Organic Law 3/2007, of March 22, for the effective equality of women and men. This paper analyzes the recent regulatory development of the Equality Plans in companies as well as the relevant judicial doctrine regarding the preparation and negotiation of the Equality Plan. If the Equality Plan is agreed with the workers' representatives, a framework for the promotion of equality endorsed by those in charge of its execution is agreed upon. However, it is essential that women are represented in social dialogue bodies and collective bargaining teams. This requires greater unionization in companies, as unions contribute to improving the rates of application of workers' rights. The need to have the workers' representatives is not limited to the negotiation process of the Plan, but extends to the entire process of development and evaluation of the Equality Plan.



KEYWORDS

Equality Plan, Collective Bargaining, Trade union representation, Women, Jurisprudence.

INTRODUCCIÓN	1
I. EL MARCO TEÓRICO NORMATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD	
A) Introducción: El Ordenamiento internacional y europeo como referentes en la lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	2
B) Las empresas como agentes de promoción de la igualdad de género: evolución normativa sobre los Planes de Igualdad en el ordenamiento jurídico español.	5
1. El mandato constitucional como garantía frente a las situaciones de desigualdad o discriminación en la normativa laboral.	6
2.- Los aspectos más relevantes y controvertidos de la regulación de los Planes de Igualdad en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	8
3.- La ineficiencia del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.	11
4.- Las modificaciones del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo en relación con los Planes de Igualdad.	12
5.- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.	15
6.- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	22
C) El papel del ámbito autonómico en los Planes de Igualdad: la evolución de los Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana.	25
D) El Plan de Igualdad en el ámbito municipal: iniciativas locales en el Ayuntamiento de Elche.	28
E) Reflexiones acerca del Marco Normativo multinivel de los Planes de Igualdad.	30
II. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA: ESPECIAL MENCIÓN A LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD	
A) Introducción: La negociación colectiva y el derecho de sindicación con perspectiva de género en el ámbito global.	31
B) El principio de igualdad en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.	33
1. La adopción de acuerdos en los Planes de Igualdad: especial referencia a la Comisión de Igualdad	35

C) La infrarrepresentación de las mujeres en los sindicatos y la necesidad de formación en materia de igualdad de las personas partícipes en la negociación colectiva.	37
1. Las críticas de la doctrina científica en la infrarrepresentación de las mujeres en los órganos de poder.	40
D) La igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva: la LOI como punto de inflexión.	41
E) La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana.	45
F) Los inicios en Elche de la participación de las mujeres en el ámbito sindical.	48
G) Los problemas de armonización de los Planes de Igualdad con las normas que regulan de la negociación colectiva estatutaria.	50
III. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD	
A) Introducción: La litigiosidad concerniente a los Planes de Igualdad.	51
B) La respuesta de los tribunales a la negociación de los Planes de Igualdad en empresas sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras.	53
C) La importancia del Plan de Igualdad de la empresa licitadora en el procedimiento de adjudicación en el ámbito de la contratación pública.	57
D) Las consecuencias del incumplimiento de la obligación de negociar los Planes de Igualdad.	60
E) Las consecuencias del incumplimiento de la obligación de hacer de la empresa al pactar el Plan de Igualdad.	63
F) La validez del diagnóstico previo al Plan de Igualdad tras la reforma por el RD Ley 6/2019.	66
CONCLUSIONES	69
BIBLIOGRAFÍA	72
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA CONSULTADA	74
WEBGRAFÍA	77

ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
AENC	Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva
AINC	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva
AN	Audiencia Nacional
ART	Artículo
CCAA	Comunidades Autónomas
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CECV	Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CEE	Comunidad Económica Europea
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CGT	Confederación General del Trabajo
CI	Comisión de Igualdad
CSIF	Central Sindical Independiente y de Funcionarios
ELA-STV	Euzko Langilleen Alkartasuna
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de trabajo temporal
LCSP	Ley Contratos del Sector Público
LOI	Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOLS	Ley Orgánica Libertad Sindical

ODS	Objetivos Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PI	Plan de Igualdad
RD	Real Decreto
REC	Recurso
REGCON	Registro de Convenios
RLPT	Representación Legal Personas Trabajadoras
S.A	Sociedad Anónima
S.L	Sociedad Limitada
S.L.U	Sociedad Limitada Unipersonal
SIMA	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
STAS	Sindicato de Trabajadores de las Administraciones y Servicios
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TS	Tribunal Supremo
TUE	Tratado Unión Europea
UGT	Unión General Trabajadores
USO	Unión Sindical Obrera

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los Planes de Igualdad como instrumento para integrar la igualdad en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones, en aras a avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo la Negociación Colectiva se configura como el mecanismo más potente para la consolidación del compromiso de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades, ya que mediante la negociación entre la parte empresarial y la parte social se pretende alcanzar un consenso sobre el contenido del Plan de Igualdad.

En el capítulo primero del presente trabajo se hace un repaso multinivel del marco jurídico de los Planes de Igualdad de forma general, y con carácter específico, se estudia la evolución normativa de los Planes de Igualdad en las empresas en nuestra legislación, haciendo especial hincapié en el reciente desarrollo reglamentario respecto a los Planes de Igualdad.

En el capítulo segundo se aborda el papel fundamental de la Negociación Colectiva y los Sindicatos en la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial, confiriendo especial importancia a la necesidad de una mayor presencia femenina en las mesas de negociación y a la formación en igualdad que deben tener las personas negociadoras que las conforman.

En el tercer capítulo se presentan los conflictos judiciales derivados de los PI. Los tribunales han ido dando respuesta a cuestiones interpretativas surgidas desde el inicio de la negociación. Por ello, son objeto de análisis las sentencias de mayor relevancia, algunas de ellas muy recientes, en torno a la elaboración y a la negociación de los Planes de Igualdad.

Una fuente fundamental a la que recurrimos durante todo el estudio, es a la doctrina científica de distintos autores/as, con un enfoque de las cuestiones más controvertidas desde varias perspectivas.

I. EL MARCO TEÓRICO NORMATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

A) Introducción: El Ordenamiento internacional y europeo como referentes en la lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica.¹

En el orden internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos² proclamada el 10 de diciembre de 1948, en su artículo primero recoge: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, y en su artículo segundo: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de [...] sexo”. Así como en su artículo 23.2 “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha consensuado en numerosos Convenios acciones de intervención en la materia entre los que destacan los de gobernanza, al considerar estos instrumentos como “prioritarios”, ya que fueron identificados por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una mundialización equitativa³. Se refieren concretamente al tripartismo, la política de empleo y la inspección del trabajo.

A modo enunciativo, cabe señalar los Convenios Internacionales fundamentales, como el Convenio de Igualdad de remuneración de 1951 (núm.100)⁴ y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (núm.111).⁵

En cuanto a la eliminación de toda discriminación mencionamos el Convenio sobre la política de empleo de 1964 (núm.122)⁶, señalando ya en su preámbulo considera que, “de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

¹ De Jesús Silvano, Sandra M., “Los planes de igualdad en las empresas tras su reciente desarrollo reglamentario”. Diario La Ley, N°9746, Sección Tribuna, Wolters Kluwer, ISSN 1989-6913, 1 de Diciembre de 2020, p.1 (consulta 6/3/2021) Recurso electrónico disponible en https://extranet.labyfis.es/news/Los_planes_de_igualdad_e.pdf

² “Declaración Universal de los Derechos Humanos”. “Naciones Unidas”, 217 (III) A, 1948, Paris. Recurso electrónico disponible en [https://undocs.org/es/A/RES/217\(III\)](https://undocs.org/es/A/RES/217(III)) (consultado 2/3/2021)

³ OIT: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, CIT, 97ª reunión, Ginebra, 10 junio de 2008. Recurso electrónico disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

⁴ OIT: Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (entrada en vigor: 23 de mayo 1953) CIT, 34ª reunión, Ginebra, 29 de junio de 1951 . Recurso electrónico disponible en <https://funceji.files.wordpress.com/2017/09/convenio-100-oit.pdf>

⁵ OIT: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (entrada en vigor: 15 de junio 1960), CIT, 42ª reunión, Ginebra, 25 junio de 1958. Recurso electrónico disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_Ilo_Code:C111

⁶ OIT: Convenio relativo a la política de empleo (entrada en vigor_ 15 de julio 1966), CIT, 48ª reunión, Ginebra, 9 de julio de 1964. Recurso electrónico disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C122

Ahondando más si cabe, existen otros instrumentos internacionales que refuerzan la protección de los derechos en la esfera de la igualdad y la no discriminación, como son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁷ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸.

Por otro lado, en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –conocida como CEDAW por sus siglas en inglés-, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, se reconoce la igualdad como principio fundamental, se identifica y se define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes - fue ratificada por España en 1983-, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones.⁹ En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.¹⁰

Toda esta normativa internacional, como decimos, se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole. Tanto es así que la LOI establece en su Exposición de Motivos que “Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley”.

De esta manera, se observa una consagración normativa que, a nuestro criterio es importante, debido a que se reconoce de manera internacional la aplicación de estos dos principios. De hecho, con los primeros años de acción de las Naciones Unidas, se abre paso a la aplicación fáctica de estas normas en las esferas colectivas de los Estados Miembros, tanto es así, que la actividad reguladora internacional en relación al principio de igualdad y no discriminación ha sido un pilar fundamental para el desarrollo normativo de todos los Estados dentro de sus disposiciones jurídicas individuales.

La igualdad es, asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Tal y como se recoge en la Exposición de Motivos de la LOI: “Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus Miembros.” En efecto, en el ámbito normativo europeo, entre otros preceptos más genéricos, el artículo 20 de la Carta Social Europea¹¹ revisada del año 1996 proclama el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación alguna por razón de sexo y el

⁷ Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-10733> (consultado el 3/4/2021)

⁸ Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Recurso electrónico disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1977-10734 (consultado 3/4/2021)

⁹ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, 18 de Diciembre de 1979, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981. Recurso electrónico <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/normativa/normativa/docs/convencion.pdf> (consultado 2/3/2021)

¹⁰ Exposición de Motivos de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹¹ Carta Social Europea (revisada), Estrasburgo, 3.V. 1996. Recurso electrónico disponible en <https://rm.coe.int/168047e013> (consultado 3/4/2021)

27 estipula el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato: “Todas las personas con responsabilidades familiares y que ocupen o deseen ocupar un empleo tienen derecho a hacerlo sin verse sometidas a discriminación y en la medida de lo posible sin que haya conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares”.

Por su parte, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹², en su artículo 23 establece que “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los Ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales¹³ consagra la igualdad de género y la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor como uno de los veinte principios esenciales para unos mercados laborales y sistemas de protección social justos y que funcionen correctamente.

El Tratado de la Unión Europea¹⁴ (TUE) realiza una proclamación formal de los valores superiores de la Unión, entre los que se encuentran la igualdad y la no discriminación. Así como también lo hace el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea¹⁵ en su doble mención a la igualdad, por un lado de modo genérico (art.2) y por otro, desde la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres (art.6). La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres también se recoge en los arts. 18, 19 y 157.¹⁶

Respecto al derecho derivado de la Unión Europea, quedan expresamente recogidos los principios de igualdad y no discriminación, destacando las siguientes Directivas:

- Directiva del Consejo 76/207/CEE¹⁷, de 9 de febrero de 1976, 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.

- Refundición de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2006/54/CE¹⁸, de 5 de julio de 2006 – derogó las siete directivas anteriores en esta materia-, relativa a la

¹² “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (2016/C/ 202/02). Diario Oficial de la Unión Europea 7/06/2016. recurso electrónico disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=DE> (consultado 1/3/2021)

¹³ El pilar europeo de derechos sociales en veinte principios, capítulo I: Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo. Recurso electrónico disponible en https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es (consultado 1/3/2021)

¹⁴ Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea de 30/3/2010. Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf> (consultado 1/3/2021)

¹⁵ Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 26/10/2012. Recurso electrónico <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=ES> (consultado el 1/3/2021)

¹⁶ Patiño Miñana, Daniel, “El camino hacia la igualdad. La negociación colectiva con perspectiva de género.” Revista electrónica de treball, economia i societat, n°93, Abril 2019, p. 10 (consultado 6/3/2021) Recurso electrónico disponible en <http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-04/art1.pdf>

¹⁷ 76/207/CEE, Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976 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. Diario Oficial de las Comunidades Europeas 14/2/76. Recurso electrónico disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207&from=ES> (consultado 3/3/2021)

¹⁸ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos

aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Esta directiva, de gran trascendencia, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, incluido la promoción, y a la formación profesional, las condiciones de trabajo, la retribución, y los regímenes profesionales de seguridad social. Asimismo, prevé que “los atentados a la igualdad de trato mayoritariamente revisten la forma de discriminaciones encubiertas o indirectas”¹⁹, con tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, consecuencias desiguales perjudiciales a los trabajadores de uno u otro sexo a causa de la diferencia de sexo. La labor de la Unión en materia de igualdad y no discriminación comienza a desarrollarse en una dirección completamente novedosa para entonces, haciendo referencia a los tipos de discriminación.

En definitiva, toda esta normativa comunitaria, ha sido el germen en el avance hacia la consecución de la igualdad, a nuestro entender, formal. Con todas estas proclamaciones, declaraciones, pactos, asambleas, convenios, tratados y directivas se ha contribuido a la construcción del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, dando como resultado el desarrollo normativo como herramienta en la consecución de la igualdad formal. Además el legislador comunitario permite a los Estados Miembros crear regulaciones enfocadas hacia la promoción de estos derechos dentro del ámbito de aplicación de cada país, siempre bajo la exigencia de que estas medidas sean más favorables.

De esta manera todos los Estados Miembros de la Unión se obligan a cumplir con los parámetros establecidos, influyendo directamente y de forma positiva en el desarrollo normativo de los principios de igualdad y no discriminación.

B) Las empresas como agentes de promoción de la igualdad de género: evolución normativa sobre los Planes de Igualdad en el ordenamiento jurídico español.

En lo referido al marco normativo nacional, la Constitución Española en su artículo 1.1 propugna como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español la igualdad, que tal y como indica MONEREO PÉREZ “no es más que una concreción del genérico derecho a la igualdad formal ante la ley y no discriminación recogido en el artículo 14 CE que expresa uno de los problemas más significativos que tiene planteados todavía a día de hoy nuestro sistema de relaciones de trabajo”²⁰. Asimismo, en su artículo 9.2 se

de empleo y ocupación (refundición). Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

¹⁹ Refundición de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006. Incorporada al ordenamiento español por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, junto a la 2002/73/CE, a pesar de que su artículo 2 refleja la obligación de transposición a más tardar el 5 de octubre de 2005. Esta Directiva reforma la 76/207/CEE, 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, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios y su suministro.

²⁰ Patiño Miñana; Guindo Morales, Sara, “Planes de Igualdad”, en la obra colectiva, Hierro Hierro, Francisco Javier (coord.); Djamil Tony Kahale Carrillo (coord.); Sánchez Trigueros, Carmen (Dir.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Colección de derecho del trabajo y seguridad social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2018, p.566

legitiman las acciones positivas como estrategia de resarcimiento de la desigualdad estructural e impone a los poderes públicos la igualdad efectiva como obligación.²¹

Tal y como señala BAYLOS GRAU, “La Constitución instaura un sistema de derechos fundados en el trabajo que pretende invertir profundamente el orden autoritario del franquismo. Aunque el principio de igualdad y no discriminación del art.14 CE será una pieza fundamental en el desarrollo por el Tribunal Constitucional de toda una línea de orientación y desarrollo de los derechos compensando la omisión de la perspectiva de género en el texto aprobado”²². En efecto, según PEGORARO “ los principios de igualdad y no discriminación regulados tienen influencias en otras constituciones europeas”²³. No obstante, la diferenciación entre igualdad formal e igualdad real sigue latente a pesar de los lentos pero continuos avances, y ello ha derivado multitud de pronunciamientos del Tribunal Constitucional en el ámbito laboral.²⁴

1. El mandato constitucional como garantía frente a las situaciones de desigualdad o discriminación en la normativa laboral.

La exigencia de igualdad y no discriminación se refleja explícitamente en otros preceptos constitucionales, relativos a los derechos fundamentales, como el artículo 35 CE, que recoge que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”²⁵.

La traslación constitucional a la normativa laboral se recoge en el artículo 4.2 c) 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, de ahora en adelante ET, estableciendo que “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo”²⁶, o en su artículo 17 sobre no discriminación en las relaciones laborales, el cual prevé la nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo, ahondando en la posibilidad de establecer medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de personas demandantes de empleo, además de proporcionar a la negociación colectiva la posibilidad de incardinar medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, mediante reservas y preferencias en las condiciones de contratación, condiciones de clasificación profesional, promoción y formación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado. Así pues, el artículo 17 ET en su apartado 5 dispone “El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto

²¹ De Jesús Silvano, Sandra M., “Los planes de igualdad en las empresas...” cit., pp.1-2

²² Baylos Grau, A. , “Constitución y Trabajo”. RDS 84, Octubre-Diciembre 2018, pp.27-41.

²³ Pegoraro, L. , “El Derecho Comparado y la Constitución Española de 1978. La Recepción y <<Exportación>> de Modelos.”. Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional 2005.

²⁴ Patiño Miñana, D. , “El camino hacia...” cit., p.12

²⁵ Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, BOE, núm.311-1, de 19 de diciembre de 1978.

²⁶ 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 esta Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.²⁷

En su artículo 28, el ET obliga al empresario a la igualdad de remuneración por razón de sexo por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, entendiéndose por “trabajos de igual valor” cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.²⁸

Por otro lado, el derecho a la negociación colectiva también es un derecho constitucional recogido en el artículo 37.1 CE que establece 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 convenios”²⁹. El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva forma parte también de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo³⁰. Además, el Estatuto de los Trabajadores dedica su Título III a la Negociación Colectiva y a los Convenios Colectivos³¹.

Por su parte, el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, suscrito el 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), insta a que a través de la negociación colectiva se desarrollen medidas integrales para favorecer la igualdad salarial y laboral entre hombres y mujeres.³²

En este contexto de la negociación colectiva, el art.90.6 ET determina que “la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda para su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial”³³.

²⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, ob., cit.

²⁸ Patiño Miñana, D. , “El camino hacia...” cit., p.14

²⁹ Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, BOE, núm.311-1, de 19 de diciembre de 1978.

³⁰ Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1 de julio de 1949 (núm.98), 32ª reunión CIT, entrando en vigor el 18 de julio de 1951. Recurso electrónico https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098 (consultado 3/4/2021)

³¹ 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.

³² Ramo Hernando, M.J. , “Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad...” cit., p.3

³³ 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.

Llegados a este punto, cabe destacar la confluencia de dos derechos fundamentales en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: el derecho a la igualdad y el derecho a la negociación colectiva, pues ambos confluyen en la LOI. Esta norma, en su Título IV, se refiere al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y más en concreto, en su Capítulo III a los planes de igualdad de las empresas; y en su Exposición de Motivos se declara que “pretende promover la adopción de medidas concretas a 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.”³⁴

En definitiva, el mandato constitucional establece una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes –entre ellos en la normativa laboral– frente a situaciones de desigualdad o discriminación. El valor jurídico e importancia cualitativa de la negociación colectiva como instrumento para la consecución de la igualdad en el ámbito laboral se basa en la especificidad de las fuentes del Derecho laboral español, y en concreto en la reglamentación de las relaciones laborales. Conforme al art.37.1 CE, la ley debe garantizar la fuerza vinculante de los convenios, fruto de la negociación colectiva. En este sentido, el art.3.1 ET sitúa los convenios colectivos como fuente normativa aplicable a las relaciones laborales, por lo que deben ser considerados como un instrumentos en manos de las partes sociales para implementar los preceptos normativos que pretenden implementar políticas de género en el marco de las relaciones laborales.

Dicha fuerza normativa es consecuencia de la conjugación de varias disposiciones constitucionales. En efecto, en el art.7 CE se tutela la creación y el ejercicio de actividades por parte de sindicatos y asociaciones empresariales y en el art.28 CE se establece el derecho de toda persona a la libertad de sindicación.

Ello en definitiva supone otorgar eficacia jurídica general desde el ordenamiento jurídico a un acuerdo que, originariamente tiene origen contractual entre dos partes sociales. Precisamente el otorgamiento de valor normativo a los convenios colectivos “ha movido al legislador a sujetar su validez a unos presupuestos cuya intensidad va más allá de los límites generales de la autonomía negocial del derecho privado”.³⁵

2.- Los aspectos más relevantes y controvertidos de la regulación de los Planes de Igualdad en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En marzo de 2007, se publica la LOI. Se trata de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, en palabras de MONEREO PÉREZ, “Esta ley supone un proceso de transición hacia un modelo flexible de regulación normativa, caracterizado por el retroceso de la fuente heterónoma a favor de la autonomía colectiva como mecanismo regulador de las condiciones de trabajo” y prosiguiendo con lo que apunta NIETO ROJAS “en la lógica de que la negociación colectiva es el instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad en el ámbito empresarial”³⁶.

³⁴ Ramo Hernando, M.J. , “Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales” Revista electrónica Universidad Carlos III de Madrid, recurso disponible en <https://revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/5392>

³⁵ STC 4/1983 de 28 de enero

³⁶ Nieto Rojas, P., “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”, Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid, nº17, 2008, pp.119-140, recurso disponible en <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/6096>

La LOI tiene por objeto “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Además, la LOI transpuso al ordenamiento español dos directivas, en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Esta ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo,³⁷ al mismo tiempo que se habilita al Gobierno, con carácter general para llevar a cabo el desarrollo reglamentario en materias competencia del Estado.

Por lo que respecta al ámbito empresarial, la LOI en su Capítulo III del Título IV dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, introduce, de manera novedosa, los Planes de Igualdad de las Empresas así como otras medidas en materia de igualdad.

Centrándonos en los Planes de Igualdad -en adelante PI-, a tenor de lo dispuesto en el art.45 de la LOI, la obligatoriedad de negociar PI se circunscribe únicamente a tres supuestos: a) empresas cuya plantilla superase el umbral de 250 trabajadores, regidas bien por convenio colectivo propio, bien por convenio colectivo sectorial, b) empresas regidas por un convenio colectivo en el que se hubiese establecido la obligación de negociar los PI – dado el silencio de la Ley, se interpreta que se refiere a los convenios colectivos estatutarios de cualquier ámbito funcional y territorial -, y por último, c) las empresas en las que la autoridad laboral hubiese acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un PI.

No obstante lo anterior, el artículo 45 además impone a todas las empresas el deber de adoptar y negociar – o en su caso acordar- medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral y ello en la forma en la que se determine en la legislación laboral. En efecto, se ha de poner en relación esta obligación con la modificación que la propia LOI introduce en el ET en su artículo 85.1 señalando “ 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 oportunidades”. Por lo tanto, el legislador configura un deber específico de negociar medidas y PI de forma separada al deber genérico contenido en el art.89.1 ET, y sólo en determinados supuestos –que ya hemos comentado- estas medidas serán incorporadas en un Plan de Igualdad de alcance y contenido mayor.

Mientras que las medidas de igualdad se dirigen a la erradicación de todas las formas de discriminación, directas o indirectas, que subsistan en las empresas, en el art.46 se contempla el PI como “ el 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 de sexo”.

³⁷ De Jesús Silvano, Sandra M., “Los planes de igualdad en las empresas...” cit., p.2

La relevancia del instrumento de los PI explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas. La LOI, en el marco promocional de la igualdad, en su artículo 73.1 insta a las empresas a realizar voluntariamente acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, laborales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social, cuya realización podría ser concertada con los representantes de los trabajadores y a los que, en todo caso, se mantendría informados. A este respecto, ESCUDERO RODRÍGUEZ señalaba que “la motivación del empresario para establecer voluntariamente Planes de Igualdad puede consistir en la voluntad de concurrir en mejores condiciones a un contrato con una Administración Pública, de obtener un distintivo de igualdad, de lograr alguna medida relacionada con el fomento de los Planes o de realizar una acción de responsabilidad social en materia de igualdad”³⁸.

En cuanto a los problemas de la regulación en la LOI de los Planes de Igualdad, en primer lugar, el deber específico de negociación ha sido objeto de encendidas controversias, al prever específicamente que debían negociar – sin implicar el deber de llegar a un acuerdo- PI las empresas que contasen con más de 250 personas trabajadoras.

Esta obligación debe ser puesta en conexión con el tejido empresarial español, formado mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, lo que traducido en porcentaje, significa que menos del 1% del total de las empresas quedan afectadas por esta obligación.

En segundo lugar, este deber de negociación generó reticencias ya en el Anteproyecto de la LOI, elaborado por el CES, en el cual se advertía - por parte de CEOE y CEPYME- la modificación parcial del modelo de negociación colectiva previsto en el ET que había permanecido inalterado en sus líneas básicas durante más de veinte años. Además, desde este mismo colectivo se insistía en que la fijación de un umbral que actuara como línea divisoria entre las empresas suponía una “quiebra del principio de autonomía colectiva y de la libre configuración de los ámbitos de negociación”.³⁹

En tercer lugar, hay varios problemas que la LOI no resuelve, como el relativo a las reglas aplicables para medir la dimensión de la plantilla con respecto al cómputo de los trabajadores o que nada dice acerca de las empresas que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras – en adelante RLPT- para la negociación del PI.

La jurisprudencia se ha encargado de dar respuesta a dichas cuestiones. En concreto trataremos la segunda cuestión más ampliamente en el III capítulo del presente trabajo, dedicado al análisis de la jurisprudencia en este sentido.

Otras carencias de la LOI se han venido advirtiendo por la doctrina científica, llegando a indicar que: “Las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento de la citada norma – la LOI-, han obtenido resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la norma (...) en tanto persisten

³⁸ Sala Franco, Tomás; Cardona Rubert, María Belén, “ La negociación colectiva y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en la obra colectiva, Ballester Pastor, María Amparo; Bañó León, José María; Embid Irujo, José Miguel ; Goerlich Peset, José María (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid, Febrero 2008, p.400

³⁹ Nieto Rojas, P. “La implantación...” cit., p. 122

unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática”⁴⁰.

Aunque en relación al registro de los PI, la LOI no preveía de forma específica nada respecto a su desarrollo reglamentario, ni determinada plazo alguno para llevar a cabo el mismo en esta materia, la Disposición final quinta relativa a PI y Negociación colectiva, señalaba que transcurridos cuatro años desde su entrada en vigor, el Gobierno procedería a evaluar, junto con 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 resultasen pertinentes, lo que hacía apremiante poder contar con un registro en el que se pudiesen incluir los PI para poder obtener datos tanto cuantitativa como cualitativamente de los mismos.

Finalmente, tras tres años, la regulación del registro de los PI llegó en 2010, con la aprobación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, de forma que hasta ese momento no se contó con una reglamentación específica de registro de PI. Desde la entrada en vigor del RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se contaba con un registro en el que poder inscribir los PI.

3.- La ineficiencia del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

El RD 713/2010 de 28 de mayo, supuso cierto avance al establecer el registro de los acuerdos sectoriales que fijaban términos y condiciones de los PI y de los Acuerdos que aprobaban los PI en empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial o en aplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo de empresa. Pero resultó ineficiente, entre otros factores, porque al no existir la obligación de registro en determinados supuestos –caso de aquellos adoptados al margen de la negociación colectiva: estos son, donde no se llega a un acuerdo o a los adoptados unilateralmente por la empresa o como consecuencia de la intervención de la Inspección de Trabajo- se carecía de información necesaria para conocer y valorar el correcto cumplimiento de la ley y de su finalidad, un déficit cuyo reconocimiento fue compartido por la doctrina. Así pues, en este sentido NIETO ROJAS apuntaba que “Aunque desde círculos sindicales se aplaudió la aprobación de este reglamento (..) todavía encontramos ciertas carencias a este respecto” y añadía “Quizá la más relevante es que este registro no se extiende a planes que se adoptan voluntariamente en la empresa y que por tanto, no se publican en el BOE –ni como texto autónomo ni como parte del convenio’-, de modo que sobre estos planes no hay ninguna constancia oficial, a diferencia de lo que ocurre con los planes negociados con la RLPT en los que no sólo hay constancia registral sino que lo más habitual es que sus firmantes presenten copia del acuerdo adoptado a la organización sindical para que ésta conozca los PI negociados y pueda tratar la información en ellos contenida”⁴¹. Además NIETO ROJAS apunta que el tratamiento de la información debería contribuir a la realización de informes de seguimiento y evaluación de los PI, “máxime cuando la propia regulación legal prevé esta actividad fiscalizadora”.

⁴⁰ De Jesús Silvano, Sandra M., “Los planes de igualdad en las empresas...” cit., p.3

⁴¹ Nieto Rojas, P., “Los planes de igualdad entre la Ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”, Revista de Información Laboral de la Universidad Carlos III de Madrid, núm.10, octubre 2015. ISSN 0214-6045, p.9. Recurso electrónico disponible en https://earchivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24313/planes_nieto_RIL_2015.pdf?sequence=1&isAlloved=y (consultado 20/4/2021)

Según se dispone en el RD, todas las autoridades laborales competentes, tanto las autonómicas como las de ámbito estatal, deben remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada del REGCON todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros. Así pues, desde 2010, los PI se pueden registrar legalmente en el REGCON – siendo la inscripción meramente potestativa- , en cuya base de datos aparece de forma específica un apartado sobre PI en el cual se puede registrar:

En primer lugar, los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los PI en las empresas.

En segundo lugar, los acuerdos que aprueben PI en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial.

En tercer lugar, los acuerdos que aprueben PI derivados del convenio colectivo de empresa.

Lo anterior supone que solo los PI negociados y alcanzados con acuerdo pueden ser registrados al amparo de este RD.

En el caso de los acuerdos que aprueben los PI de empresa que carezcan de convenio colectivo propio y que no deriven de lo establecido en un convenio sectorial, se considera que tienen eficacia normativa limitada y se les aplicaría el trámite previsto a los meros efectos de depósito.

A tenor del artículo 2 del RD, deben ser objeto de depósito y registro los convenios colectivos, los PI acordados en virtud de una disposición legal o convencional, o las denuncias e inicio de los convenios. Por tanto, éstos, se considera que tienen eficacia normativa general, y se les aplicarían los trámites previstos para registro, depósito y publicidad de los convenios y acuerdos colectivos.

Por otro lado, los problemas de este RD son los derivados de su interpretación legal para la práctica de la inscripción, registro y publicación de los mismos, o los surgidos con el establecimiento de otros registros de PI en la CCAA que permitían la inscripción de éstos al margen de sus correspondientes Autoridades Laborales y de la obligación establecida en el RD de comunicación de asientos registrales al REGCON.⁴² A este respecto, para paliar esta dispersión de registros, el art.17 del RD 713/2010 obliga a que todas las autoridades laborales competentes en materia de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, incluida la Administración General del Estado, remitan por medios electrónicos a una base de datos centralizada, en el plazo de ocho días hábiles, todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, y entre ellos los PI.

4.- Las modificaciones del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo en relación con los Planes de Igualdad.

El RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la LOI con relación a las materias y temas a los que hace referencia este precepto.

⁴² Comisión Ejecutiva Confederal UGT, “Registro de Planes de Igualdad”, 2015, p.4. Recurso electrónico disponible en <http://portal.ugt.org/actualidad/2015/diciembre/inf-04.pdf>

En la Exposición de Motivos del RD 6/2019 de 1 de marzo, el legislador advierte la necesidad de elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación, con base a los artículos 9.2 y 14 de la CE. Se alude también al claro retraso producido en el cumplimiento de los objetivos de igualdad y a la persistencia de dicha situación, por lo que en búsqueda de dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, el RD modifica siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

En materia de Planes de Igualdad, en primer lugar, alteró el artículo 45.2 de la LOI, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un PI. De este modo, quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener PI, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación. A este respecto, PATIÑO MIÑANA señala que “Rebajar el número de personas puede tener un impacto sumamente positivo habida cuenta el volumen de empresas en la Comunidad Valenciana que no alcanzan las 250 personas asalariadas como recogía la Ley anterior”⁴³.

A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el PI se realizara de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria décima segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la cual se extiende dicha obligación a las empresas en los siguientes plazos:

La obligación de las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras de elaborar y aplicar un PI, entró en vigor el pasado 7 de marzo de 2020.

La obligación de las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras de elaborar y aplicar un PI, ha entrado en vigor este mismo año a partir del 7 de marzo de 2021.

La obligación de las empresas de más 50 y hasta 100 personas trabajadoras de elaborar y aplicar un PI, entrará en vigor a partir del 7 de marzo del 2022.

En segundo lugar, este RD estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el PI: de un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico, además de acordar el deber de negociación del mismo con la representación legal de las personas trabajadoras – dejando abierto a posibles interpretaciones la negociación de los PI en las empresas sin RLPT, a la espera del desarrollo reglamentario para saber con quién se negocia si no existe en la empresa RLPT-; de otro lado, estableció también que el PI debía contener los siguientes elementos: los objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; y conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la LOI, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En tercer lugar, la cuestión relativa al registro de los PI cambia sustancialmente, puesto que el párrafo cuarto del art.46 establece que se crea un Registro de PI de las Empresas, con lo que ya no procederá su publicación en el REGCON, siendo el nuevo registro específico para los PI. Dicho registro dependerá de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Además otra novedad estriba en que el registro de los PI se convierte en obligatorio. A este respecto, la doctrina científica señala que “el registro que prevé el RD 6/2019 es un interesante mecanismo para la publicidad y conocimiento general de los planes de igualdad, pero es improbable que el registro pueda cumplir una función de garantía de la correcta ejecución de los planes de igualdad y de su

⁴³ Patiño Miñana, D. , “El camino hacia...” cit., p.17

efectividad; para esto sería necesario que se estableciera algún mecanismo de control de su adecuación, ya fuera en el momento del registro o en algún otro anterior o posterior”⁴⁴.

Finalmente, el RD ordenó al Gobierno – por medio del nuevo artículo 46.6- llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los PI, así como el registro de PI, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. El Gobierno disponía de un plazo de seis meses para llevarlo a cabo, pero las circunstancias electorales que se dieron durante el 2019 en España no permitieron que el reglamento fuera aprobado.

Los problemas de este RD según la doctrina científica, son que la mayoría de sus contenidos son insuficientes y la norma en sí puede calificarse de precipitada, en concreto BALLESTER PASTOR señala acerca de los PI que “Las insuficiencias se hacen evidentes en el tratamiento que la norma otorga a los Planes de Igualdad”.⁴⁵ No obstante, por un lado valora positivamente la batería de decretos aprobados y anunciados por el Gobierno en materia de igualdad en el trabajo, pero por otro lado, deja claro que desde el punto de vista estrictamente técnico formal y jurídico-material, la norma aparece como un texto muy mejorable.

Para BALLESTER PASTOR, aunque el RD 6/2019 nazca como una especie de complemento o actualización de la LOI, ya de entrada en su preámbulo se establecen unas expectativas de transversalidad que no se cumplen en el articulado del Real Decreto-Ley.

En efecto, se basa en la carencia de una dimensión procesal que establezca garantías para el cumplimiento de las medidas que se proponen o que corrija los defectos en la tutela contra la discriminación por razón de sexo que “desde la LOI y hasta la fecha se han detectado”. También hace alusión a que “Falta claramente una reforma del procedimiento especial de conciliación en el art.139 LRJS, como también falta una revisión del procedimiento de oficio o de los sujetos legitimados”.⁴⁶

Concretamente, en materia de PI, este RD lleva a cabo una corrección puntual menor de la LISOS en relación a las sanciones para aquellas empresas que incumplan sus obligaciones en esta materia. Más concretamente, se establece una corrección en el artículo 7.13 LISOS a efectos de que se considere infracción grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de PI establecidos en la LOI, ya que hasta entonces sólo se consideraban infracciones graves las derivadas de incumplimientos de las obligaciones establecidas en el ET y por convenio.

En palabras de BALLESTER PASTOR, este RD, “Ni siquiera la reforma de la LISOS en materia sancionadora tiene la suficiente entidad como para terminar con la sensación de impunidad en materia discriminatoria que se advierte en el mundo laboral”.

Lo más preocupante, según indica, es que “Da la sensación de que la preocupación por la efectividad no es real, y que no existen más iniciativas que las dirigidas a seguir en el ámbito de los grandes conceptos”. Además añade que los PI quedan en un espacio intermedio y algo decepcionante.⁴⁷

⁴⁴ Ramo Hernando, M.J. , “Dudas en torno a...”, cit., p.20

⁴⁵ Ballester Pastor, María Amparo: “El RD 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 núm. 146/2019 pp.13-40. Recurso electrónico: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959606>

⁴⁶ Ballester Pastor, M. A.: “El RD 6/2019 para la garantía de...”, cit., p.15

⁴⁷ Ballester Pastor, M. A.: “El RD 6/2019 para la garantía de...”, cit., p.19

Finalmente, tras el fallido intento de este RD de involucrar a todos los agentes sociales en la firma de su desarrollo reglamentario, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad aprueban el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los PI y su registro (y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

5.- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La aprobación del RD 901/2020 de 13 de octubre viene a cumplir con la orden al Gobierno de llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los PI, así como el registro de PI, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso, según lo dispuesto por la LOI y el ET – sin perjuicio de lo establecido por los convenios colectivos aplicables-.

El RD 901/2020 surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el art.46.6 de la LOI, con relación a las materias y temas a las que hace referencia el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Además de las materias expresamente mencionadas, de acuerdo con lo previsto en la disposición final tercera de la LOI, este RD se dirige hacia la mejora de la eficacia de los PI y hacia el incremento de la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos. Tal y como se recoge en el RD 901/2020, “Es el caso de los aspectos relacionados con los sujetos llamados a negociar los planes de igualdad, incluidos el diagnóstico y la constitución de la comisión negociadora, y con el desarrollo del procedimiento de negociación, al resolver cuestiones como las que se plantean cuando la empresa tiene varios centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras o cuando no existe tal representación legal, dada la extensión de la obligación de elaborar planes de igualdad, se verán incrementadas de manera significativa”⁴⁸ -este tema lo desarrollaremos en profundidad en el tercer capítulo, dedicado al análisis de la jurisprudencia sobre este asunto- .

Por otro lado, dispone que se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – en adelante ODS- de la Agenda 2030 : “principalmente en los ODS 5 ‘Igualdad de Género’ y 8 ‘Trabajo decente y crecimiento económico’, y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5., y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los ciudadanos y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

⁴⁸ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. RCL 2020/1628. Versión vigente de 14/1/2021. Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214>

a) **Ámbito de aplicación**

En cuanto al ámbito de aplicación, todas las empresas comprendidas en el art.1.2 ET (con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla) están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. El RD 901/2020 dispone la obligación de establecer un PI a aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, según lo regulado en el art.45.2 LOI.

En primer lugar, no hay que olvidar que, hasta el RD 6/2019, sólo las empresas de más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían la obligación de contar con un PI. A raíz del referido RD, se modificó el art.45.2 LOI, que pasó a extender esta obligación a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras. No obstante, dicho art.45.2 LOI se encuentra afectado por la Disposición Transitoria Décima Segunda de la LOI, en la cual se concedieron los plazos que ya hemos descrito en el epígrafe del RD 6/2019.

En segundo lugar, aquellas empresas, cualquiera que sea su plantilla, que deban elaborar un PI por encontrarse así estipulado en el convenio colectivo aplicable, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción.

En tercer lugar, las empresas cualquiera que sea su plantilla, que resulten obligadas a elaborar un PI por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, salvo lo que expresamente establezca el acuerdo sancionador.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de PI será voluntaria, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores, siéndoles de aplicación lo regulado en el RD 901/2020 cuando así resulte de su contenido.

Asimismo, las empresas que compongan un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo que será negociado conforme a las reglas establecidas en la legislación laboral para este tipo de convenios (art.87ET), si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no exime a las empresas del grupo, no incluidas en el plan de igualdad de grupo, de tener su propio plan de igualdad. En este sentido, es un error asumir que, si solo alguna de las empresas que conforman el Grupo está obligada a elaborar un PI, se puede hacer extensivo de manera unilateral este plan al resto del Grupo. La comisión negociadora habrá de estar bien constituida, aunque separadamente las empresas no lleguen al número de empleados por el que la ley obliga a tener un PI. Se deben incluir medidas específicas atendiendo a las diferentes singularidades de cada una.

Dado el reconocimiento expreso que actualmente existe en la legislación laboral de la negociación colectiva en el ámbito de grupo, debe entenderse que también las empresas habrán dado cumplimiento a esta obligación legal si el plan negociado en el seno del grupo de empresas incluye un PI debidamente elaborado, razonado y justificado, destinado a resultar aplicable a todas las empresas del grupo.

A estos efectos, no se puede olvidar que la presencia creciente de los grupos de empresas en ámbito jurídico provoca que también éstos tengan una presencia cada vez más acusada en la realidad negocial. En este sentido, el RD-Ley 7/2011 de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, introdujo importantes modificaciones sobre el Título III del ET destinadas a articular expresamente, como nivel de negociación colectiva estatutaria, la formulada por un grupo de empresas⁴⁹.

Se ha de matizar que aunque no todas las empresas del grupo tengan la obligación de implantar PI por el volumen de plantilla, una vez incluido un PI en un convenio de grupo, se estará reconociendo la asunción voluntaria de cada una de ellas del compromiso de elaborar este tipo de acuerdos, compromiso que implicará necesariamente cumplir con

⁴⁹ Tomás Jiménez, N.: “El nuevo marco de negociación colectiva en los grupos de empresas y empresas red”, Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros, nº356, 2012

los trámites de evaluación y revisión periódica que este tipo de textos exige. En definitiva se trata de una situación por el momento poco habitual, pero sin duda, lícita y que progresivamente irá adquiriendo una presencia más acusada en la negociación colectiva de nuestro país.⁵⁰

En cuanto a la Comisión negociadora cabe apuntar que, en las empresas sin representación unitaria, o con algunos centros de trabajo en los que sí la hay y en otros no, no basta con hacer una comisión en la empresa o en los centros sin representación, sino que hay que solicitar esa representación a los sindicatos más representativos en sus respectivos ámbitos. Si el Plan es voluntario, también es obligada la comisión sindical.

Por otro lado, en el caso de una empresa con varios centros de trabajo dedicados a actividades distintas y con convenios colectivos de aplicación diferentes, se elaborará un plan de igualdad único y aplicable a toda la empresa, sin perjuicio de que puedan establecerse en el mismo peculiaridades, así como acciones especiales, para determinados centros de trabajo que respondan a sus especiales características.

b) Cuantificación del número de personas trabajadoras

En lo relativo al artículo 3 de este RD, referido a la cuantificación del número de personas trabajadoras que hace obligatorio la elaboración del PI, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea su forma de contratación laboral. A tales efectos, se incluirán en el cómputo los trabajadores fijos discontinuos, los trabajadores con contratos de duración determinada, los trabajadores con contratos de puesta a disposición, los trabajadores con contratos a tiempo parcial –que se computarán con independencia del número de horas –, trabajadores con contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que, habiendo estado vigentes en los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este último caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

El cómputo se efectuará, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. Es un error computar solo la plantilla total a fecha de la elaboración del PI. Lo correcto es sumar a dicha plantilla los contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido cuando se efectúa su cómputo. Como ya hemos apuntado, se incluirá a los trabajadores de ETT, tanto a los que prestan sus servicios en la fecha de elaboración del PI como a los que lo han hecho en los seis meses previos.

Una vez alcanzado el umbral obligatorio, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el PI. Dicha obligación se mantendrá, aun cuando el número de trabajadores se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora, y hasta que concluya el periodo de vigencia del PI acordado o, en su caso, durante cuatro años.

c) Procedimiento de negociación del PI

En cuanto al procedimiento de negociación del PI, en el art.4 del RD 901/2020, se establece el plazo para negociar.

⁵⁰ Luján Alcaraz, J; Selma Penalva, A.: “Planes de igualdad”, Cap.XII, en la obra colectiva, Sánchez Trigueros, C. (Dir.); Kahale Carrillo, D.T. (Coord.); Velasco Portero, T. (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Ret. 16-2.335, Colección Informes y Estudios, Serie RRL, Núm. 111, 2016 p.472

En primer lugar, el procedimiento de negociación se iniciará, con la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que se hubiese alcanzado el umbral que lo hace obligatorio.

Para aquellas empresas que, por convenio colectivo, estén obligadas a negociar un PI, el plazo será el recogido en el convenio colectivo o en su defecto, dentro de los tres meses siguientes a su publicación.

En los casos en los que la obligación sea acordada por la autoridad laboral tras un procedimiento sancionador, el plazo será fijado en el acuerdo.

En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro del PI en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

En el art. 5 del RD 901/2020, se aborda el procedimiento de negociación de los PI, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la RLPT. A tales efectos, se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. En este punto conviene distinguir:

En primer lugar, si hay RLPT, como regla general, participarán en la comisión negociadora el comité de empresa, los delegados de personal o, en su caso, las secciones sindicales cuando sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad. Además, en las empresas con varios centros, negociará el comité intercentros, si existe, y tiene establecidas competencias para la negociación. En los grupos de empresas, la negociación se regirá por lo establecido en el art.87 ET.

En segundo lugar, si no hay RLPT, se creará una comisión negociadora constituida por ambas partes cuya representación social estará formada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión deberá contar con un máximo de seis miembros de cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

En tercer lugar, si hay centros con RLPT y otros sin ella, la representación social estará formada, por los RLPT de los centros que cuenten con dicha representación –según lo dispuesto por regla general-, y por la comisión sindical, constituida conforme a lo dispuesto anteriormente – cuando no existe RLPT- en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con representación legal. En este caso, la comisión estará formada por trece miembros por cada una de las partes.

Durante el procedimiento de negociación, se deberán cumplir con las siguientes reglas de carácter general:

- Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

- Se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

- Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

- El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación social. En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los

procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, pudiendo intervenir la comisión paritaria.

- El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y ser firmada para su posterior remisión a la autoridad laboral a los efectos de registro y depósito y publicidad.

- Las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla.

- Las personas que intervengan en la negociación de los PI tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos y deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

d) Competencias de la Comisión negociadora

La comisión negociadora tendrá las competencias que a continuación enumeramos:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el PI.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo el cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del PI en la empresa.

- Definición de los indicadores de mediación y los instrumentos de recogida de información necesarios y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del PI implantadas.

- Otras funciones que se le puedan atribuir por la norma o el convenio colectivo, o se acuerden por la comisión negociadora.

También corresponde a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

e) Contenido de los PI

El proceso de diagnóstico de la situación consiste en la toma y recogida de datos, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico se referirá como mínimo a materias tales como el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, las condiciones de trabajo – incluido la auditoría salarial regulada en el RD 902/2020 que comentaremos de forma resumida-, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa incluyéndose el análisis de todos los niveles jerárquicos y de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como de los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios establecidos en el Anexo al RD.

En todo caso, si ese resultado pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo, los PI deberán incluir medidas para corregirla.

f) Contenido mínimo del PI

Los PI se estructurarán y contendrán como mínimo la determinación de las partes que los conciertan y el ámbito personal, territorial y temporal que corresponda. Además, ha de incluir un informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo, en su caso. También incluirá los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, así como la definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del PI. Contendrá, además, la descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Se dejará constancia de la identificación de los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento – que deberá llevarse a cabo mediante un sistema- y evaluación de las medidas. Tanto el sistema de seguimiento como la evaluación de las medidas se revisará periódicamente.

Incluirá también la composición y el funcionamiento de la Comisión, o en su caso, del órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica. Además ha de contener el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Asimismo, el PI contendrá las medidas necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el PI deberán responder a la situación real de la empresa y deberán contribuir a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

g) Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del PI.

El periodo de vigencia será determinado por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, los PI deberán revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

En primer lugar, cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

En segundo lugar, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Autoridad laboral.

En tercer lugar, en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa o ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

En cuarto lugar, cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan a los requisitos legales o reglamentarios.

Por otro lado, cuando resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del PI. A este respecto, las medidas del PI podrán

revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida.

En el PI deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, que de forma periódica deberá realizar, al menos, una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Con respecto a la extensión del PI, incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. Así pues, en el caso de empresas que cedan trabajadores a empresas usuarias –caso de las ETT-, las medidas de los PI de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por la ETT durante los periodos de prestación de servicios.

h) Registro del Plan de Igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Los PI serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los PI.

Se considera Registro de PI de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y PI, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo creados y regulados por las CCAA.

Serán objeto de depósito voluntario, tanto las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, sean acordadas o no, como las medidas que sean adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres.

Para finalizar, cabe apuntar que este RD es una regla transitoria, esto es, los PI vigentes al momento de entrada en vigor del RD 901/2020 – desde el 7 de marzo de 2021- deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión, y en todo caso, en un plazo máximo de doce meses a partir de la entrada en vigor del mismo. En la actualidad, las empresas que cuenten con más de cien trabajadores están obligadas a contar con PI de acuerdo al RD 6/2019, que establece multas de entre 626 y 6.250 euros para las empresas que no dispongan de PI.

Asimismo, de forma paulatina, las empresas que cuenten con entre cincuenta a cien empleados están también obligadas, de manera que las que lleguen a esos umbrales deberían estar negociando actualmente PI, de conformidad con el RD 901/2020.

Los PI pretenden ser una hoja de ruta para el desarrollo e implementación de políticas en materia de igualdad de trato y oportunidades laborales. Además deben incluir un protocolo para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, y un plan especial para casos de violencia de género y ayuda a la víctima, donde se facilita que la empresa tome medidas urgentes e inmediatas, respetando la confidencialidad y el derecho a la asistencia social integrada.

6.- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con el fin de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, se publica el RD 902/2020, que desarrolla los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en el ámbito retributivo, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

El ámbito de aplicación de este RD engloba las relaciones laborales reguladas en el ET.

En el art.3, sobre el principio de transparencia retributiva se establece que las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar este principio, que es aquel que aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y a sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Así pues, su objeto es la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas y, particularmente, las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo. Esto ocurre, cuando, desempeñando un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, como mínimo, a través una serie de instrumentos como son los registros retributivos, la auditoría retributiva y el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación; y el derecho de información de los trabajadores.

a) Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor vincula a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Tal y como ya adelantamos en los primeros epígrafes, se entiende que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando, la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad en relación con el puesto de trabajo que se valora. En efecto, una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

b) Instrumentos de transparencia retributiva

En cuanto al ámbito de aplicación, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. En efecto, el objeto del registro trata de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

En cuanto al contenido, debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme al art.28.2 ET, el cual recoge que “El empresario está obligado a llevar un registro (...) distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor”. A tal efecto, deberá establecerse en el registro retributivo de cada empresa, desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Dicha información, deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

En cuanto al acceso a la información del registro, se garantizará el adecuado acceso de los trabajadores a la información contenida en el registro retributivo :

En primer lugar, en empresas sin RLPT, la información que se facilitará por parte de la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que **existirán** en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En segundo lugar, en las empresas con RLPT, el acceso al registro se facilitará a los trabajadores a través de la citada representación legal, teniendo derecho ésta a conocer el contenido íntegro del mismo en los términos expuestos con anterioridad – valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales -.

En lo relativo al periodo temporal de referencia, con carácter general, será el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

En lo que respecta al formato, el documento en el que conste el registro, podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

En lo respectivo a las exigencias formales y a la obligación de consulta a la RLPT, la RLPT deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, la RLPT deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades :

En primer lugar, el registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los arts. 4 y 8.1 a) del RD 902/2020, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.

En segundo lugar, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el art.28.3 ET, es decir, que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones

totales en la empresa de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

Por otra parte, otro instrumento de transparencia retributiva que deberán incluir las empresas que elaboren un PI, es la auditoría retributiva, previa a la negociación que requieran dichos PI. En efecto, la auditoría tiene por objeto la obtención de información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En cuanto a la vigencia de la auditoría retributiva, tendrá la misma del PI del que forme parte, salvo que se determine otra inferior en el PI.

La auditoría retributiva implica una serie de obligaciones para la empresa, por ello, el diagnóstico requiere:

En primer lugar, la evaluación de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, tanto con relación con el sistema retributivo como con relación con el sistema de promoción.

En segundo lugar, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores, como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Otra obligación que implica para la empresa la auditoría retributiva es el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento, que contengan un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Por otro lado, para asegurar la transparencia en la negociación colectiva en cuanto a la valoración de los puestos de trabajo en los convenios colectivos, las mesas negociadoras de los convenios colectivos, deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

En las disposiciones finales del RD se incluye la previsión sobre la elaboración de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo y la habilitación para su desarrollo normativo y aplicación. Habrá que esperar a que se regule por Orden Ministerial el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo como decimos, entendiendo que, las empresas podrán utilizar cualquier metodología específica de valoración, siempre y cuando se trate de un método analítico, que permita, obtener una puntuación o valor numérico.

Ahora bien, estas metodologías de valoración de puestos, creemos que no pueden llevarnos a la idea de que toda diferencia salarial es causada por una discriminación de género, ya que ha de ponerse en valor una política retributiva equitativa teniendo en cuenta parámetros o factores como por ejemplo las diferencias en el desempeño, cumplimiento de objetivos, implicación y compromiso. No obstante, obviamente no resulta tarea fácil, dado el riesgo de caer en la subjetividad valorativa.

En lo referido al alcance de la tutela administrativa y judicial, tal y como recoge el art.10 del RD 902/2020, la información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación del RD, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para:

En primer lugar, llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con la LISOS. La discriminación salarial podría ser, por tanto, considerada como una falta muy grave en materia de relaciones laborales (art.8.12 LISOS), sancionable con multas desde los 6.251 euros a los 187.515 euros.

En segundo lugar, igualmente, para iniciar, en su caso, contra la empresa infractora el procedimiento de oficio establecido en el art.148 c) de la LRJS a resultas de las actas de infracción o comunicaciones de la Autoridad Laboral acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para la persona trabajadora, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

La obligación de justificación prevista en el art.28.3 ET –cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a los empleados/as de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras- tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que los trabajadores a tiempo completo, aplicándose el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de éstas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

Por último, el régimen de implantación de las auditorías retributivas, al estar vinculadas a los PI, seguirá la misma aplicación paulatina que la prevista para los PI, que, conforme al calendario de implantación de los PI, son obligatorios para las empresas que tengan entre 101 y 150 empleados/as y a partir del 7 de marzo de 2022 también para las empresas de entre 50 y 100 empleados/as.

C) El papel del ámbito autonómico en los Planes de Igualdad: la evolución de los Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana.

Como consecuencia del modelo de descentralización política acogido en la Constitución, denominado Estado autonómico o Estado de las autonomías (art.137), las competencias en materia de Igualdad de Oportunidades están transferidas a las Comunidades autónomas. Desde 1994, si bien con fechas de creación diferentes, todas las

CCAA tienen organismos de Igualdad para impulsar políticas específicas orientadas a las mujeres.⁵¹

Las CCAA han ido aprobando disposiciones normativas sobre el principio de igualdad y no discriminación, con anterioridad a la LOI. Dicha realidad política y jurídica no queda desvirtuada por el mandado constitucional señalado en el art.149.1.CE, que atribuye al Estado “la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales”.

El Instituto de la Mujer en su calidad de organismo competente para la promoción y fomento de la igualdad de oportunidades, con el fin de conseguir las condiciones necesarias que posibiliten la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, ha sido un instrumento de gran envergadura y proyección para la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación. En sus informes se reflejan la coordinación con la Comunidades Autónomas a través de la Conferencia Sectorial de la Mujer que, desde 1985, asienta entre sus funciones, la de fungir como órgano de encuentro y deliberación teniendo como finalidad prioritaria conseguir la máxima coherencia en la determinación y aplicación de las políticas de igualdad definidas por la administración del Estado y las Comunidades Autónomas.⁵²

Centrándonos en la Comunidad Valenciana, el Estatuto de Autonomía esta Comunidad, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su art.2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Además, el art.31 en el apartado 26 de su estatuto de Autonomía atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

En el caso de la Comunidad Valenciana, la normativa más sobresaliente en materia de igualdad es la Ley 9/2003 de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y en materia de Planes de Igualdad destaca el Decreto 133/2007, de 27 de julio⁵³, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.

La finalidad de la ley 9/2003, de 2 de abril, es establecer una serie de medidas dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres.⁵⁴ En su artículo 20.1 se establece que “La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por

⁵¹ Page, M.A, Maseda García, R., Voria, M.A., González Salcedo, A., Laquidán Azpíroz, B., : “Estudio comparativo de los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional”, enero 2005, estudio elaborado desde la Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de la Mujer.

⁵² Ruiz Carbonell, Ricardo: “ Tesis: El principio de igualdad entre hombres y mujeres: del ámbito público al ámbito jurídico-familiar”, 2009, p.170. Recurso electrónico disponible en <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10750/RuizCarbonell.pdf>

⁵³ Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. Recurso electrónico disponible en: http://dogv.gva.es/datos/2007/07/31/pdf/2007_9994.pdf

⁵⁴ Serra Yoldi, Inmaculada: “La políticas públicas de igualdad en el empleo y la economía social y cooperativa”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 50, noviembre 2004, ISSN: 0213-8093, p.15. Recurso electrónico disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405006.pdf>

objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio”.⁵⁵

A este respecto, para la obtención de las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados. Los requisitos de los PI para la obtención del Visado de Empresas Comunidad Valenciana se recogen en el art.3 del RD 133/2007 y en concreto en su apartado 4 se describen las áreas en las que se **de deberá adoptar** las medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades, en concreto: área de acceso al empleo, área de conciliación, área de clasificación profesional, promoción y formación, área de retribuciones y área de salud laboral.

También es destacable la Ley 5/1989, de 6 de julio, de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana. Ya en su Preámbulo, y en concordancia con el art.9.2 CE, reconoce que corresponde a la Administración la planificación, gestión y evaluación de aquellos recursos que promueven las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sociales sean reales y efectivas. En conexión con ello, el art.3.1, establece que entre los principios regulados por dicha ley se encuentran el de Igualdad y Universalidad que asegure que las actuaciones de los Servicios Sociales se dirigen a todos los ciudadanos que las precisen “sin discriminación de ninguna clase”.

Los avances existentes en España en relación con la puesta en funcionamiento de los PI, según indica RUIZ CARBONELL “han producido resultados parciales pero positivos”⁵⁶, y así en los primeros años de su implantación, sirvieron de modelo para los propios Institutos de la Mujer y de las denominadas en aquellos años direcciones o subdirecciones de las Comunidades Autónomas.

El primer Plan de Igualdad de Oportunidades diseñado e implementado en la Comunidad Valenciana data de 1997, y estuvo vigente hasta el año 2000. El segundo PI estuvo vigente durante el periodo 2001-2004. Los objetivos de dichos Planes eran variados e incluían diferentes acciones como: la investigación de la realidad socioeconómica diferencial de las mujeres y los hombres, adecuación de la oferta de formación ocupacional a las necesidades de las mujeres, promover la integración laboral de las mujeres discapacitadas, promover la erradicación de la discriminación salarial de las mujeres, fomentar la actividad empresarial de las mujeres y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales individuales y colectivas.⁵⁷

La Generalitat considera prioritarias las actuaciones encaminadas a lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, por lo que entre las acciones puestas en marcha por el Gobierno Valenciano cabe destacar los primeros PI, la Ley 9/2003 para la igualdad entre mujeres y hombres, las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la lucha integral contra la violencia de género, el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades, o el Plan de Dinamización de Empresas para la Implantación de la Igualdad – este Plan se impulsó para la elaboración e

⁵⁵ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2003/05/08/pdfs/A17427-17433.pdf>

⁵⁶ Ruiz Carbonell, Ricardo: “Tesis: El principio de igualdad...”, cit., p.190

⁵⁷ Serra Yoldi, Inmaculada: “La políticas públicas de igualdad...”, cit., p.18

implantación de PI en las empresas para, entre otros objetivos, concienciar y sensibilizar sobre la importancia de la participación de las mujeres en la toma de decisiones-.

Ya en 2006, la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat publica una Guía para la elaboración de Planes de Igualdad Municipales de Igualdad de Oportunidades⁵⁸, con la finalidad de que también los Ayuntamientos desarrollen una política de igualdad participativa y transversal, que incorpore la perspectiva de género a todas sus acciones.

Desde el Gobierno Valenciano se insta a todos los Ayuntamientos a elaborar y poner en marcha sus Planes Municipales de Igualdad, aportando la perspectiva de género a todas las políticas públicas locales, en todos los niveles y en todas las etapas.

D) El Plan de Igualdad en el ámbito municipal: iniciativas locales en el Ayuntamiento de Elche.

Consecuencia de la implantación de los Institutos de la Mujer de las CCAA y del desarrollo de los PI de ámbito autonómico, la Administración local inició sus propias políticas para la igualdad de oportunidades, en la mayoría de las veces previa asunción por parte de los servicios sociales municipales de tales competencias, siendo durante el período comprendido entre los años 80 y 90 cuando se impulsaron, desde los diferentes niveles del ejecutivo, diversas políticas públicas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades.⁵⁹

En un primer momento, y prácticamente de forma paralela a la promulgación de diferentes leyes de servicios sociales en el ámbito autonómico, se plasmaron competencias específicas en materia de entidades locales, a través del art.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, al establecer que tanto el Estado como las CCAA deberían asegurar a los municipios su derecho a intervenir en cuantos asuntos afectasen directamente al círculo de sus intereses, atribuyéndoseles las competencias que procediesen en atención a las características de la actividad pública y a la capacidad de gestión de la entidad local de conformidad con los principios de descentralización y de máxima proximidad de la gestión administrativa a los ciudadanos y a las ciudadanas.⁶⁰

Por otra parte, de acuerdo con la normativa recogida en dicha ley, se recogía que los municipios podían realizar actividades complementarias propias de otras administraciones públicas y, en especial, aquellas acciones y medidas encaminadas a procurar la protección de las mujeres en todas sus esferas, lo que significó otro avance en el intento de consolidar el principio de igualdad entre los sexos, considerando que los municipios son el primer eslabón para el acceso de los recursos sociales de la ciudadanía.

Las atribuciones de dicha ley, implantadas conforme a las competencias exclusivas que para establecer las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas se contemplan en el art.149 apartados 1 y 18 de la CE, fueron materializándose a nivel de la administración local en otros textos normativos, al margen de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, en especial mediante los preceptos incorporados en el RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprobó el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.

A los avances obtenidos a nivel municipal, debe resaltarse la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, que si bien no atiende

⁵⁸ “Guía para la elaboración de PMIO”, recurso electrónico disponible en <http://inclusio.gva.es/documents/610706/162187124/Gu%C3%8Da+PMIO/2e64c86d-22d3-44e3-a37f-ee3f460564ee>

⁵⁹ Ruiz Carbonell, Ricardo: “Tesis: El principio de igualdad...”, cit., pp.190

⁶⁰ Ruiz Carbonell, Ricardo: “Tesis: El principio de igualdad...”, cit., pp.198

explícitamente ni los servicios sociales ni ninguna medida concreta para la consolidación de la plena igualdad, sí introduce una serie de reformas, que en materia de participación ciudadana de políticas igualitarias establece unos estándares mínimos. En efecto, será muy beneficioso la creación de Unidades de Investigación en Políticas de Igualdad, mediante el establecimiento de un sistema de indicadores que faciliten, por una parte, la medición en la adecuación de los recursos implantados con el contexto de origen, y por otro, los compromisos adquiridos y las dificultades de los/as agentes implicados en su desarrollo.⁶¹

Centrándonos en las iniciativas locales por parte del Ayuntamiento de Elche en relación a los Planes de Igualdad, cabe hacer mención al Primer Plan Municipal de Igualdad 2012-2015 y al Segundo Plan Municipal de Igualdad 2016-2019.

Como documento más reciente, destacamos el informe “Diagnóstico I Plan de Igualdad para la ciudadanía de Elche, 2019-2022”⁶², se trata de un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres respecto a la igualdad de oportunidades y trato en el municipio de Elche, en el marco de la colaboración entre el Ayuntamiento y las Universidades Miguel Hernández y Cardenal Herrera y la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Las principales medidas de acción positiva desarrolladas en la ciudad de Elche son la puesta en marcha de la Casa de la Dona, la creación del consejo de igualdad y de las mujeres iniciado en la actual legislatura y su participación en los debates de la ciudad, así como la creación del sello distintivo “Empresa Conciliadora”, orientado a empresas, sobre todo a pequeñas entidades. Además de diversas actividades como campañas, encuentros, proyectos, talleres y charlas.

Según este informe, la cuestión pendiente en las acciones desarrolladas por la igualdad en el Ayuntamiento de Elche es la falta de transversalidad de la perspectiva de género, y además se señala que convendría analizar las campañas y actividades desarrolladas y su efecto para poder corregir los aspectos que no tuvieran el éxito deseado.

Por otro lado, el sello distintivo “Empresa Conciliadora” se otorga anualmente a tres empresas ilicitanas. Su fin es reconocer, estimular y fomentar actividades encaminadas a una mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, dentro del tejido empresarial de Elche.

La concesión de este distintivo, tiene un doble objetivo: por un lado reconocer a aquellas empresas que tienen establecidas medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal dentro de su organización y por otro incentivar la puesta en marcha de dichas medidas en la gestión de los recursos humanos de las empresas.

Podemos encontrar en las “Bases Sello Empresa Conciliadora Edición 2020”⁶³ los requisitos para optar al sello distintivo “Empresa Conciliadora”, además de estar ubicadas y ejercer su actividad en el término municipal de Elche, son las siguientes:

- Que tengan carácter privado, independientemente de su forma jurídica, tamaño y sector de pertenencia.
- Que estén al corriente de todas sus obligaciones fiscales y tributarias así como de Seguridad Social.

⁶¹ Ruiz Carbonell, Ricardo: “Tesis: El principio de igualdad...”, cit., p.202

⁶² Heras González, Purificación: “Informe Diagnóstico I Plan de Igualdad para la ciudadanía de Elche 2019-2022”, recurso electrónico disponible en <https://www.elche.es/wp-content/uploads/2019/03/Diagn%C3%B3stico-I-Plan-de-Igualdad-para-la-ciudadan%C3%ADa-de-Elche.-2019-2022.pdf>

⁶³ Bases de la convocatoria del Sello Distintivo local “Empresa Conciliadora” Ajuntament d’Elx Edición 2020, Boletín Oficial de la Provincia de Alicante. Recurso electrónico disponible en: https://www.elche.es/wp-content/uploads/2020/08/2020-BOP_BASES-SELLO-EMPRESA-CONCILIADORA.pdf

- No haber sido sancionada por resolución firme por la comisión de una infracción muy grave en materia de igualdad de conformidad con lo dispuesto en el art.46 bis del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

- Que presenten mejoras de la normativa vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, teniendo en cuenta las previsiones en relación con la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad en las empresas, de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En definitiva, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los retos más importantes de la sociedad española del siglo XXI. Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades desarrolladas, así como la creciente incorporación y permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado y la mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y de los cuidados de la familia, han situado esta cuestión en un primer plano de las agendas políticas.

Al respecto, la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Elche, a través de la Casa de la Dona, apuesta por desarrollar políticas que incidan en un cambio de actitudes sociales, dirigidas a eliminar la tradicional diferencia en la asignación de roles sociales a hombres y mujeres y transmitir que las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes no es una obligación en exclusiva de las mujeres, y que compartirlas supone que éstas puedan desarrollar otras actividades en igualdad de condiciones. Y para ello se necesita compatibilizar los horarios laborales, los personales y los familiares. Se han de reajustar las estructuras productivas, teniendo en cuenta las necesidades personales y las obligaciones empleadas.⁶⁴

E) Reflexiones acerca del Marco Normativo multinivel de los Planes de Igualdad.

Finalizamos así la revisión del marco jurídico en referencia a los PI desde una perspectiva multinivel, definiendo la transversalidad como un instrumento metodológico que debe situarse en un contexto que suponga transformar y producir cambios en la sociedad, siendo necesario acercar a hombres y mujeres. Para alcanzar la igualdad de género es esencial el acceso de las mujeres a los recursos, la educación, a la toma de decisiones a nivel político, a la legislación y a los recursos económicos. En palabras de RUIZ CARBONELL, “se debe reconocer que el asociacionismo y la cooperación han logrado una mejora legislativa y una mayor sensibilización hacia el colectivo de las mujeres, siendo hoy en día múltiples los grupos sociales que desarrollan su labor en pro de la igualdad entre los géneros, tanto a nivel internacional, como nacional, autonómico y especialmente municipal”.⁶⁵

Tras hacer un repaso desde todos los niveles, llegamos a la conclusión de que el elemento cultural es el que determina el verdadero lugar del Derecho en el conjunto de la sociedad. Tal y como ha quedado expuesto, contamos con un marco jurídico suficiente: internacional, comunitario, constitucional e interno. De igual forma, contamos con un conjunto estructural y organizativo adecuado – la Constitución despliega sus efectos desde

⁶⁴ Página web del Ayuntamiento de Elche. Recurso electrónico disponible en: <https://www.elche.es/derechos-sociales/cartera-de-servicios/igualdad/campana-media-vida/sello-empresa-conciliadora/>

⁶⁵ Ruiz Carbonell, Ricardo: “Tesis: El principio de igualdad...”, cit., p.205

el ámbito estatal, abarcando tanto el ámbito autonómico como el ámbito municipal- para la consecución del mandato legal.

Sin embargo, la realidad, los valores y las actitudes muestran la insuficiente asunción de un modelo retributivo no discriminatorio por razón de género, en palabras de OLARTE ENCABO: “ un modelo retributivo no discriminatorio por razón de género es el reto en el cual la negociación colectiva puede hacer una gran aportación”⁶⁶. Y precisamente en el siguiente capítulo se pretende abordar esta temática, pues la negociación colectiva juega un papel fundamental en la consecución de los propósitos que inspiran la LOI. Por ello, cobra especial importancia el papel de la RLPT: si el PI se acuerda con la RLPT se consensua un marco de promoción de la igualdad avalado entre los encargados/as de su ejecución.

No obstante, es fundamental que las mujeres estén representadas en los órganos de diálogo social y en los equipos de negociación colectiva. Por ello, en el siguiente capítulo, también abordaremos el lastre que supone la infrarrepresentación femenina en las mesas de negociación para la consecución de la igualdad y la necesidad de que los agentes sociales implicados en el proceso de elaboración de PI sean personas cualificadas en materia de igualdad.

II. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA: ESPECIAL MENCIÓN A LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD

A) Introducción: La negociación colectiva y el derecho de sindicación con perspectiva de género en el ámbito global.

El derecho de sindicación y de negociación colectiva así como la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación son herramientas imprescindibles para resolver las tasas de desigualdad de género.⁶⁷ Lo cierto es que para avanzar en esta tarea, la legislación no ha sido la única respuesta, tampoco la más efectiva, porque el reto de la igualdad real en el ámbito laboral tiene una naturaleza transversal que requiere respuestas también transversales, implementando la perspectiva de género en la totalidad de las instituciones que conforman la relación de trabajo.

Es precisamente este terreno donde la negociación colectiva y la igualdad de género encuentran un lugar común, siendo el convenio colectivo un instrumento necesario para la promoción de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género. Por esta razón la negociación colectiva es percibida como un medio especialmente idóneo para la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, y para la eliminación de las discriminaciones que pesan sobre las mujeres en el mercado de trabajo. Esto es así no sólo

⁶⁶ Olarte Encabo, Sofía, “Discriminación retributiva: Análisis crítico del estado de la cuestión y esbozo explicativo de la misma”, en la obra colectiva, Sánchez Trigueros, C. (Dir.); Kahale Carrillo, D.T. (Coord.); Velasco Portero, T. (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Ret. 16-2.335, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, Núm. 111, 2016, p.177

⁶⁷ Otero Norza, L. (Investig.); Chamorro, M.J (Coord.); Sorensen, B.(Coord.): “La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana”, San José, Organización Internacional del Trabajo, 2013, p.9. Recurso electrónico disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220035.pdf

por las razones inherentes a su función reguladora, sino por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas de las relaciones laborales.⁶⁸

Desde una perspectiva global, y según cifras de un estudio de la OIT presentado en 2001, las mujeres representan casi el 40 por ciento de los miembros de las organizaciones sindicales y sólo son mujeres el 1 por ciento de los dirigentes de los sindicatos.⁶⁹

Actualmente, los Estudios de la OIT confirman que la presencia femenina en los sindicatos ha aumentado de forma sostenida durante los últimos cuarenta años, superando incluso el número de hombres que se están afiliando actualmente. No obstante, la participación de mujeres varía según qué países. Se han identificado tasas de afiliación promedio de mujeres que alcanzan el 42 por ciento.⁷⁰

Además de la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, según la OIT, uno de los factores que han influido en la mayor afiliación sindical femenina es el propio declive del movimiento sindical, el cual ha tenido que atraer a las mujeres -que originalmente quedaban excluidas de sus políticas- como una estrategia para enfrentar su debilitamiento y la reducción de afiliaciones.

Tal y como se señala desde la OIT, desde hace varios años la figura del sindicato se enfrenta a retos importantes derivados de la flexibilización, la desregulación del mercado laboral, el impacto de nuevas tecnologías, la reubicación de trabajo en el Sur Global donde imperan salarios bajos, las actitudes antisindicales por parte de gobiernos y empresas, así como una clase obrera nueva, atípica, diversa y fragmentada. Las mujeres están jugando un papel estratégico para la permanencia de la organización sindical, abriendo nuevos escenarios para la lucha social.⁷¹

Sin embargo, a pesar de esta reducción en la brecha de género respecto de la inclusión de las mujeres en los sindicatos, lo cierto es que la mayor afiliación de las mujeres no ha logrado aún revertir la inequidad histórica que subyace en las organizaciones de trabajadores, ni ha garantizado *per se* la igualdad de género dentro de éstos o una nueva configuración institucional, los cuales se mantienen como instituciones fuertemente masculinizadas y excluyentes.⁷²

A este respecto, MORA MORA indica que “el movimiento sindical requiere de un cambio de paradigma que coloque a las mujeres en pie de igualdad y en la primera línea de las decisiones”. Esta nueva perspectiva implica garantizar el derecho de las mujeres a su participación política dentro de los sindicatos, la integración de sus preocupaciones específicas en el ejercicio de su libertad de la asociación sindical, la inclusión de la prevención de la violencia de género como uno de sus ejes rectores y el reconocimiento del trabajo remunerado y no remunerado que realizan las mujeres.

Mundialmente persiste una falta generalizada de información estadística sobre la presencia de las mujeres en los sindicatos y organizaciones independientes de trabajadoras,

⁶⁸ Otero Norza, L. (Investig.); Chamorro, M.J (Coord.); Sorensen, B.(Coord.): “La igualdad de...” cit., p.11

⁶⁹ Téllez Infantes, Anastasia (Invest.): “Mujer y trabajo en el sector industrial: economía sumergida, violencia y género”, Dic.2008, UMH, p.180. Recurso electrónico disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/en/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/764Mujertrabsectindustrial.pdf>

⁷⁰ Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” p.17

⁷¹ Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” cit., p.18

⁷² Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” cit., p.18

encontrándose también muy pocos estudios académicos interdisciplinarios y pronunciamientos de instancias internacionales en la materia, por lo que la perspectiva de género en el contexto sindical es aún una tarea pendiente y con muchos retos por delante.⁷³

En definitiva, por un lado, en el escenario económico actual, las mujeres se están integrando en mayor número a trabajos precarios e informales, sin protección sindical y con una alta prevalencia de violencia de género. Por otro lado, hay un incremento de las mujeres en su afiliación a los sindicatos. Por ello, la organización sindical constituye un espacio privilegiado para combatir las desigualdades por razón de género y alcanzar condiciones laborales dignas, a partir de un reconocimiento del trabajo remunerado y no remunerado que realizan las mujeres.

La falta de mujeres en los órganos de poder y las barreras que impiden que éstas sobrepasen un determinado nivel jerárquico quedando marginadas en los procesos de decisión -a pesar de tener las cualificaciones suficientes-, se denomina con la expresión <<techo de cristal>>. El techo de cristal sindical es particularmente crítico puesto que mientras no exista una masa crítica de mujeres involucradas en puestos de toma de decisiones y en la negociación colectiva, no se puede esperar la transversalización del enfoque de género en las políticas sindicales internas o que la agenda sindical priorice problemas femeninos.

B) El principio de igualdad en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.

La regulación convencional de los temas de igualdad es relativamente reciente, ya que aparece en la década de los noventa, de manera desigual y diversa. Recibe un impulso definitivo a partir del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del 2002, el primero que adoptó la igualdad de oportunidades como objetivo.⁷⁴

Con el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva –en adelante AINC- en 2002, se señala como uno de los objetivos de la negociación colectiva el fomento de la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación por razón de género.⁷⁵ Estos objetivos pasan a ser una constante en los posteriores Acuerdos. Así pues, en el AINC 2003 se otorga el rango de deber a la contribución de la negociación al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, propiciando actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad, acudiendo, cuando proceda, a la inclusión de acciones positivas. Además las organizaciones empresariales y sindicales adoptan un documento titulado <<Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva>>, para contribuir en la incorporación y aplicación de los criterios avanzados en el AINC.

El AINC de 2007, siguiendo la senda trazada por los anteriores AINC configura la negociación colectiva como el lugar idóneo para difundir y favorecer la igualdad. Con dicho

⁷³ Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” cit., p.5

⁷⁴ Sala Franco, T.; Cardona Rubert, M.B.: “La negociación colectiva y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” en la obra colectiva, Sala Franco, T.; Ballester Pastor, M.A.; Bañó León, J.M.; Embid Irujo, J.M.; Goerlich Peset, J.M. : *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres*, Madrid, febrero 2008, p.384

⁷⁵ Fernández Collados, M.B.: “Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, Aranzadi Expertos Editorial, 2016, p.9

fin introduce una serie de recomendaciones para la negociación colectiva que implican el establecimiento de mecanismos de igualdad entre hombres y mujeres. En palabras de SALA FRANCO, “invitando a los convenios colectivos a desplegar toda su potencialidad reguladora, que no viene a ser sino la adopción de los criterios consensuados por organizaciones empresariales y sindicales en los distintos AINC”.⁷⁶

En 2014 el Consejo Confederal de CCOO consiguió crear un grupo de trabajo que abordaría la igualdad de género, sirviendo de base para el III AENC 2015-2017, alcanzado por CCOO y UGT con las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Incorporaba un capítulo con criterios y recomendaciones para la igualdad de género en la negociación colectiva⁷⁷. El III AENC 2015-2017, al igual que sus precedentes, tiene naturaleza obligacional y por ello, son las Confederaciones firmantes quienes asumen directamente los compromisos suscritos y quienes establecen con sus respectivas organizaciones los mecanismos más adecuados para que éstas, en el marco de la autonomía de las partes que negocian convenios y acuerdos colectivos, ajusten sus planteamientos y actuaciones para la correcta aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el Acuerdo en consonancia con las características y circunstancias específicas de los sectores y las empresas⁷⁸.

Finalmente el IV AENC 2018-2020, y en lo que a materia de igualdad se refiere, insta a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres⁷⁹, que al menos contemplen:

- Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas, no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.
- Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.
- Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género.

En definitiva, parece evidente que la postura de los agentes sociales en relación a la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores, parte de conceder a la negociación colectiva un protagonismo central dado que su periódica renovación permite una mayor adaptación a la realidad sectorial y de empresa y a las particularidades de las personas trabajadoras.

⁷⁶ Sala Franco, T.; Cardona Rubert, M.B: “La negociación..” cit., p.386

⁷⁷ Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO: “ Valoración y criterios sindicales III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, Junio 2015, p.14. Recurso electrónico disponible en: <https://www.ccoo.es/fda8e3246cff89ea1562e74e6e737be9000001.pdf>

⁷⁸ Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO: “ Valoración y criterios...” cit., p.14

⁷⁹ Iberley, Información legal S.L: “Publicado el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 1029-2020”.Recurso electrónico disponible en: <https://www.iberley.es/noticias/publicado-iv-acuerdo-empleo-negociacion-colectiva-2018-2020-28955> (consultado el 17/05/21)

1. La adopción de acuerdos en los Planes de Igualdad: especial referencia a la Comisión de Igualdad

En referencia a la naturaleza jurídica y razón de ser las Comisiones de Igualdad, aunque su creación no viene exigida por la LOI ni por el ET, resulta una previsión habitual en los convenios colectivos. De hecho, se trata de un compromiso que forma parte de manera generalizada de la mayoría de los PI aprobados en nuestro país, y aparece en muchos otros textos convencionales en los que, aunque no exista obligación de un PI, se pretende avanzar en el proceso de consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Se crea con la finalidad de facilitar la elaboración de los PI y de actuar como garante del efectivo cumplimiento de las obligaciones legales y de los compromisos adquiridos por la empresa en materia de igualdad. Tanto es así, que con la creación de la Comisión de Igualdad,- en la práctica puede recibir diferentes denominaciones: Comité de Igualdad o Comisión de seguimiento- la empresa pone de manifiesto su intención de luchar activamente contra la discriminación por razón de género.⁸⁰

Aunque la Comisión de Igualdad sea la encargada de realizar las propuestas de actuación tendentes a alcanzar los objetivos concretos en aras a mejorar la situación de la empresa en materia de igualdad de trato, el citado PI siempre tendrá que aprobarse por medio del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, plasmándose como contenido obligado de los convenios colectivos. Es decir, será la Comisión de Igualdad la que oriente, asesore y proponga las medidas concretas que después se aprobarán en el proceso de negociación colectiva⁸¹.

La Comisión de Igualdad acompaña al PI a lo largo de toda su existencia, por lo que las funciones atribuidas a ésta, serán constantes a lo largo del tiempo. Una de sus funciones es la elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la empresa, de los representantes de los trabajadores o de la comisión paritaria. Al mismo tiempo, si se ha creado este tipo de comisión, será ésta la que realice la investigación y el análisis de los hechos acaecidos en los supuestos de acoso laboral, y la que lleve a cabo la labor de mediación que pueda ser necesaria para solventar determinado tipo de controversias suscitadas entre la empresa y los trabajadores, los trabajadores entre sí o incluso entre personal de la empresa y personal ajeno a ella – como clientes y proveedores- que actuará como trámite imprescindible antes de emprender acciones judiciales encaminadas a determinar si ha existido vulneración del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.⁸²

Teniendo en cuenta el carácter dinámico de los PI, autores como LUJÁN ALCÁZAR y SELMA PENALVA apuntan que “resultará útil que, al enumerar las competencias de la comisión, se especifique que los acuerdos que ésta adopte sobre cuestiones de interés general, también se considerarán parte del plan de igualdad y gozarán de su misma eficacia obligatoria”. Asimismo, estos mismos autores señalan que “para garantizar la versatilidad que ha de caracterizar a los planes de igualdad (..) resulta muy aconsejable incluir entre las funciones asignadas a la CI, la de resolver dudas, dificultades,

⁸⁰ Luján Alcázar, J.; Selma Penalva, A.; Cap.II, “Las comisiones de igualdad” en la obra colectiva, Sánchez Trigueros, C. (Dir.); Kahale Carrillo, D.T. (Coord.); Velasco Portero, T. (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Ret. 16-2.335, Colección Informes y Estudios, Serie RRLI, Núm. 111, 2016 p.82

⁸¹ Luján Alcázar, J.; Selma Penalva, A.; Cap.II, “Las comisiones...” cit., p.84

⁸² Luján Alcázar, J.; Selma Penalva, A.; Cap.II, “Las comisiones...” cit., p.87

reclamaciones y discrepancias de aplicación que hayan surgido en torno a la correcta aplicación del PI, sobre todo pensando en sus lagunas o en cuestiones de confusa interpretación”⁸³.

En la actualidad, la acusada movilidad de la normativa laboral hace imprescindible articular un procedimiento de actualización constante de los PI, para adaptar su contenido de forma automática a las posibles mejoras normativas que haya podido introducir el legislador en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar. A este respecto, LUJÁN ALCÁZAR y SELMA PENALVA aseguran que “por razones estrictamente temporales, de no realizarse una revisión del PI, se pueden generar discrepancias e inconexiones injustificadas que complican la interpretación y aplicación del PI”, refiriéndose a los supuestos de reducción de jornada por hijos a cargo, por la constante evolución que viene experimentando la edad del hijo que da derecho a dicha reducción.

Como ya hemos referido anteriormente, la LOI no hace referencia a este tipo de comisiones, ni les atribuye funciones concretas, ni tampoco aporta indicación alguna sobre cuál deberá ser su composición, su forma de actuación o la periodicidad de sus reuniones.

Según indican LUJÁN ALCÁZAR y SELMA PENALVA, “si se ha tomado la decisión de crear este tipo de comisión (...) por lo que a su composición se refiere, resulta razonable mantener un sistema de representación mixta”. Esto es, que esté integrada tanto por representantes de los trabajadores como por personas que actúen en interés de la dirección de la empresa.

Por otro lado, estos autores aconsejan para la efectividad de las propuestas fruto de las reuniones de trabajo de la Comisión de Igualdad, que las medidas hayan sido previamente negociadas “desde el inicio mismo de su gestación”⁸⁴, tanto por trabajadores como por empresarios, para evitar que se frustre la aprobación del plan con obstáculos en la fase final de su elaboración.

Resulta de gran importancia para asegurar el correcto funcionamiento de la CI, asegurar la permanencia de los miembros de la comisión, pues sólo las personas que participaron en la elaboración del PI y conocen la situación de partida en la que se encontraba la empresa, la razón de ser y la finalidad esperada de las estrategias de actuación implantadas podrán realizar un seguimiento útil y efectivo del grado de cumplimiento del PI.⁸⁵

Como la práctica permite demostrar, la gran parte de las empresas españolas optan por fijar un plazo de revisión que oscila entre uno y cuatro años. Así pues, para LUJÁN ALCÁZAR y SELMA PENALVA, “sea cual fuera el periodo de vigencia inicialmente previsto para el plan de igualdad, parece que también resultará oportuno atribuir esta misma duración al periodo de mandato de los miembros de la Comisión de Igualdad”.⁸⁶

Otros dos aspectos que estos dos autores consideran importantes para el correcto funcionamiento de la CI, son por un lado, la oportuna formación que deben recibir las personas involucradas en estas comisiones en materia de igualdad, y por otro, la necesidad de una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en la composición de la Comisión.

Ambas cuestiones serán abordadas en el siguiente epígrafe, ya que a nuestro parecer, se trata de un aspecto clave a tener en cuenta para la consecución de la igualdad real y efectiva, y también en la misma línea, subrayamos la importancia de la sindicación femenina para el logro de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo.

⁸³ Luján Alcázar, J.; Selma Penalva, A.; Cap.II, “Las comisiones...” cit., p.87

⁸⁴ Luján Alcázar, J.; Selma Penalva, A.; Cap.II, “Las comisiones...” cit., p. 89

⁸⁵ Luján Alcázar, J.; Selma Penalva, A.; Cap.II, “Las comisiones...” cit., p.90

⁸⁶ Luján Alcázar, J.; Selma Penalva, A.; Cap.II, “Las comisiones...” cit., p.91

C) La infrarrepresentación de las mujeres en los sindicatos y la necesidad de formación en materia de igualdad de las personas partícipes en la negociación colectiva.

Estudios coinciden en la persistencia de un techo de cristal en los sindicatos, tal y como sucede en otras instituciones públicas y privadas. Asimismo, ha sido documentada la forma en que la infrarrepresentación femenina atraviesa la organización sindical en su conjunto, incluso en aquellas actividades más feminizadas. Tanto la OIT como confederaciones sindicales han reconocido que existe una desproporción entre el número de mujeres afiliadas y de mujeres dirigentes sindicales en puestos de decisión, con una tasa de representación promedio en los órganos de toma de decisiones de apenas 28% a nivel mundial.⁸⁷

Los espacios de representación sindical siguen masculinizados, reproduciéndose los estereotipos de género que dificultan la aceptación de las mujeres como dirigentes sindicales. Es más, la discriminación alcanza mayor intensidad en los puestos directivos, siendo extremadamente difícil para las mujeres alcanzar áreas estratégicas de los sindicatos.

Así pues este techo de cristal pone en evidencia que el poder de las mujeres en los sindicatos no es proporcional a su afiliación a los mismos.

Para LEDWITH, “las mujeres lograron su reconocimiento como integrantes de sindicato, sin embargo, el desarrollo de liderazgos femeninos constituye uno de los retos más importantes del movimiento sindical”⁸⁸. A pesar de que la mayoría de los sindicatos refieren interés y la intención de adoptar políticas para alcanzar una igualdad de género, muy poco de esto se ha trasladado a las negociaciones colectivas. En efecto, en la negociación colectiva se observa una ausencia generalizada de un enfoque de género, resultado en parte de la escasa representación de mujeres en las dirigencias sindicales.⁸⁹

En 2011 el comité ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos – en adelante CES- adoptó recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en las estructuras sindicales, y así reflejar mejor la diversidad de la afiliación y asegurar que la confederación representase adecuadamente los intereses de las mujeres. En su conferencia a mitad de mandato de 2017, la CES introdujo la igualdad de representación entre hombres y mujeres 50/50 en su comité ejecutivo y en otros comités. Como parte de su labor de promoción de la diversidad de género en la afiliación sindical y en las estructuras de toma de decisiones, la CES realiza una encuesta anual sobre igualdad para controlar la representación de las mujeres en los sindicatos. La encuesta de 2018 señaló que la afiliación sindical de mujeres había aumentado un 46,1 por ciento. Sin embargo, las mujeres representan apenas un 37,2 por ciento en los equipos de liderazgo de los sindicatos, un 33,5 por ciento en los órganos sindicales principales de toma de decisiones y sólo un 26,2 por ciento entre los dirigentes principales de las confederaciones nacionales. Aunque estas cifras muestran que sigue habiendo margen de mejora, reflejan un progreso considerable desde la Resolución de 2011⁹⁰.

⁸⁷ Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” cit., p.18

⁸⁸ Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” cit., p.20

⁸⁹ Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” cit., p.20

⁹⁰ Tomei, M. (Dir); Schmidt, V. (coord.); Pozzan, E.; Muller A.; Pillinger, J.; Thompson C.: “La construcción del diálogo social a la igualdad de género”. Global Deal , Pacto mundial juntos por el trabajo decente y el

Los sindicatos han destinado esfuerzos para que la representación de las mujeres en la toma de decisiones refleje los empleos y sectores en los que trabajan y las competencias con que cuentan, por ejemplo, la inclusión de cuotas para la participación de las mujeres en los congresos de los sindicatos, la reserva de puestos en los órganos ejecutivos y una representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones proporcional a su afiliación. En muchas confederaciones sindicales también se han creado departamentos de igualdad de género y comités de igualdad o diversidad de género como base para avanzar en las cuestiones de igualdad a través de funciones internas y externas de los sindicatos.⁹¹

Una encuesta llevada a cabo por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT en 2018⁹², señala modos en que la representación de las mujeres en las estructuras sindicales de toma de decisiones puede arrojar resultados efectivos en la fijación de los salarios por los sindicatos. La encuesta revela que un 34 por ciento de los sindicatos que respondieron contaban con mujeres en sus comités ejecutivos. A nivel mundial, cerca de la mitad de los sindicatos respondieron a la encuesta señalaron que los equipos de negociación o los miembros de las comisiones habían recibido información o formación sobre cuestiones de género con objeto de prepararse para las negociaciones salariales. La mayoría contaba con un comité específico de género, o más amplio sobre igualdad. Además un 70 por ciento de los sindicatos señalaron que aplicaban una estrategia operativa interna para mejorar la representación de las mujeres en la organización.⁹³

Por otro parte, cabe señalar el importante papel que se ha de conferir a la formación en materia de igualdad. En efecto, los agentes que intervienen en la elaboración de los PI han de tener la preparación necesaria, pues a nuestro parecer, si los agentes involucrados en la elaboración de los PI no disponen de la formación oportuna, no se podrá avanzar realmente en la consecución de la igualdad real y efectiva en la implementación de los PI en las empresas.

Desde la CECV, se propone que “ otro aspecto que podría mejorar el tratamiento de la igualdad en la negociación colectiva provincial y autonómica sería la especialización de las mesas de negociación, mediante la inclusión en las mismas, en cada representación, de personas expertas en la materia, y a poder ser, desde distintos puntos de vista: jurídico, psicológico, sociológico, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc., consiguiendo abordar la cuestión desde todas las perspectivas posibles, y con total conocimiento de los aspectos a tener en cuenta para conseguir la consecución del principio de igualdad de forma plena”.⁹⁴

En línea con los autores LUJÁN ALCÁZAR y SELMA PENALVA, resulta imprescindible asegurar la formación oportuna en materia de igualdad a aquellas personas que asuman competencias especiales en los órganos de representación para la negociación colectiva en materia de igualdad, ya que “Disponer de este tipo de conocimientos (...) ahorrará problemas derivados de la existencia de diversos puntos de vista entre sus miembros, y en definitiva, agilizará la labor de valoración de los datos obtenidos,

crecimiento inclusivo, Informe de la OIT y la OCDE, p.6. Recurso electrónico disponible en: <https://www.theglobaldeal.com/> (consultado 19/05/2021)

⁹¹ Tomei, M. (Dir); Schmidt, V. (coord.); Pozzan, E.; Muller A.; Pillinger, J.; Thompson C.: “La construcción...” cit., p.5

⁹² OIT: Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? Reseña de políticas OIT ACTRAV, enero 2019.

⁹³ Tomei, M. (Dir); Schmidt, V. (coord.); Pozzan, E.; Muller A.; Pillinger, J.; Thompson C.: “La construcción...” cit., p.5

⁹⁴ “Informe enfoque de género...” cit., p.82

fomentando el acuerdo en la adopción de nuevas estrategias o planes de actuación o mejora que se pretendan implantar en la empresa”⁹⁵.

A este respecto, también la OIT señala que ante la complejidad de la materia, es importante que las personas negociadoras tengan los conocimientos, las competencias y los datos necesarios para entablar una negociación colectiva en materia de igualdad. Así pues, un ejemplo es la iniciativa conjunta emprendida en Bélgica por expertos de las tres confederaciones sindicales y el Instituto de Igualdad para Mujeres y Hombres, que ha redundado en una evaluación de los puestos de trabajo neutra, desde el punto de vista del género y al establecimiento de criterios para la clasificación de los puestos de trabajo acordados para documentar la negociación colectiva dirigida a cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres.⁹⁶

De nuclear importancia resulta también el respeto al principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, que la LOI prevé en su disposición adicional primera: “A efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”⁹⁷.

A este respecto, LUJÁN ALCÁZAR y SELMA PENALVA señalan que si no se respeta la presencia equilibrada entre mujeres y hombres “no se habrán respetado los presupuestos básicos que aseguren la idoneidad y razonabilidad de las decisiones”.

Dichos autores proponen articular procedimientos que estimulen al sexo con menor representación en la empresa a tomar parte en los procesos de negociación en materia de igualdad, siempre y cuando hayan recibido formación en la materia, y con independencia de que sean representantes de las personas trabajadoras e intentando que pertenezcan a diferentes categorías y grupos profesionales con el fin de aportar una visión lo más completa posible de las necesidades y deficiencias de la empresa.

Por otra parte, el Comité de la CEDAW también ha referido que los sindicatos tienen la obligación de demostrar su defensa del principio de igualdad entre los sexos en sus estatutos, en la aplicación de sus reglamentos y en la composición de sus miembros como una representación equilibrada de ambos en las juntas directivas, de manera que estos órganos puedan beneficiarse de la participación plena, en condiciones de igualdad, de todos los sectores de la sociedad y de las contribuciones que hagan ambos sexos.⁹⁸

Para facilitar y promover el ejercicio de la libertad sindical de las mujeres, se ha de realizar un esfuerzo desde la educación en el ámbito familiar y escolar, para cambiar el entendimiento del concepto de trabajo de las mujeres, alejado de las concepciones tradicionales que han desvalorizado su contribución a la economía dada su asociación a la esfera doméstica. Es necesario que las responsabilidades familiares se redistribuyan y no recaigan siempre en la mujer, pues el trabajo doméstico y de cuidados es uno de los grandes obstáculos que las mujeres deben superar para su plena integración en la vida sindical.

⁹⁵ Luján Alcaraz, J; Selma Penalva, A.: “Planes de igualdad”, Cap.XII, en la obra colectiva ... cit., pp. 91-92

⁹⁶ Tomei, M. (Dir); Schmidt, V. (coord.); Pozzan, E.; Muller A.; Pillinger, J.; Thompson C.: “La construcción...” cit., p.9

⁹⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁹⁸ Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” cit., p.63

Asimismo, para generar un entorno favorable para la libertad sindical y la negociación colectiva con una perspectiva de género es indispensable que el Estado garantice en la legislación la protección de la libertad sindical de las mujeres y también se requiere de la inversión en recursos de todo tipo que sean adecuados para el fortalecimiento del contexto en el que se desarrolla la actividad sindical.

1. Las críticas de la doctrina científica en la infrarrepresentación de las mujeres en los órganos de poder.

Las aportaciones de la crítica científica en relación a la presencia equilibrada nos dejan propuestas como la de SEVILLA MERINO, según esta autora la democracia paritaria se constituye como “el reconocimiento del hecho de que las mujeres constituyen el cincuenta por ciento de la sociedad, la mitad de las inteligencias y capacidades potenciales de la humanidad, por lo que su infrarrepresentación en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de comportamientos que benefician el conjunto de la sociedad y por ello se reclama un reparto equilibrado del poder”.⁹⁹

SALAZAR BENÍTEZ reivindica la obligatoria revisión de la Constitución Española incorporando la perspectiva de género para que reconozca la paridad “como un principio, y por lo tanto como un ‘mandato de optimización’, que debe presidir la estructura de los poderes públicos” y señala que dicho mandato debe considerarse como “una exigencia de la democracia interna de los partidos políticos, de los sindicatos y de todos los colectivos que contribuyan a expresar la voluntad democrática”. Asimismo defiende que si se llegara a aplicar este mandato en el Título Preliminar, podría quedar redactado como sigue: “Los poderes públicos propiciarán la efectiva igualdad de hombres y mujeres, promoviendo la democracia paritaria”¹⁰⁰. SALAZAR nos deja una cita corta pero intensa: “Democracia, o es paritaria, o no es”, no se puede expresar mejor, de una forma concisa y concentrada, que la participación equilibrada es lo que representa la auténtica democracia.

En palabras de MARTÍNEZ SEMPERE, “nuestra Constitución se ha quedado obsoleta en varios de sus preceptos que adopta lo masculino como universal, dejando a un lado a las mujeres, y que no representa lo que debía ser una verdadera democracia, donde el poder y la toma de decisiones debe estar equilibrado, teniendo presente que la mitad de la ciudadanía son mujeres y que las relaciones entre ambos sexos debe basarse en la equivalencia y no en la jerarquía”¹⁰¹.

A pesar de los sesgos de género, los sindicatos siguen siendo estructuras de poder para la defensa de las personas trabajadoras y se siguen manteniendo como un espacio privilegiado de lucha por los derechos laborales y los derechos humanos, lo que obliga a no

⁹⁹ Sevilla Merino J.: “Mujeres y Ciudadanía: la democracia paritaria”, Institut d’Estudis de la dona, Valencia, 2004, p.43

¹⁰⁰ Posicionamiento de la Red Feminista de Derecho Constitucional ante la necesaria reforma de la Constitución, publicado el 4 de diciembre de 2017. Recurso electrónico disponible en: http://feministasconstitucional.org/wp-content/uploads/2017/12/RFDC_posicionamiento_RefConst-4-diciembre-2017..pdf (consultado 20/5/21)

¹⁰¹ Martínez Sempere, E. : “La legitimidad de la democracia paritaria”, Revista de estudios políticos, núm.107, 2000, p.148. Recurso electrónico disponible en : <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaLegitimidadDeLaDemocraciaParitaria-27595.pdf> (consultado 20/5/21)

obviarlos en el ámbito del análisis político de las mujeres como trabajadoras asalariadas, siendo señalados como uno de los vehículos más importantes a nivel global para avanzar en la consecución de la igualdad¹⁰².

D) La igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva: la LOI como punto de inflexión.

Previamente a la promulgación de la LOI, la negociación colectiva carece de una política contractual activa en defensa de los derechos fundamentales. Tanto es así, que la limitación de los poderes del empresario constituye un campo inédito para la autonomía colectiva, a pesar de que la capacidad reguladora de los convenios hace de ellos el instrumento válido para evitar que se sigan produciendo discriminaciones, prevenir la existencia de este tipo de conductas, y en su caso, reparar los efectos de las ya producidas.

Los sindicatos no parecen asumir esta función como propia hasta la década de los 90 y, especialmente, a partir del impulso que reciben en el AINC 2002, ni a nivel nacional ni de las CCAA la lucha por la igualdad de oportunidades de la mujer en el empleo y, cuando lo hacen, es desde una óptica conservadora, en la que no se discute el rol social tradicional de las mujeres¹⁰³.

Como notas generales predicables de la negociación convencional referida al principio de igualdad de oportunidades, previa a la LOI, según SALA FRANCO y CARDONA RUBERT: en primer lugar, “los contenidos negociados son más ricos a nivel sectorial estatal que en los niveles inferiores”, en segundo lugar “conviven, paradójicamente cláusulas obsoletas y cláusulas vanguardistas en materia de igualdad de oportunidades”, y en tercer lugar, “no existe, desde luego, un tratamiento unificador de esta materia (planes de igualdad), siendo una regulación convencional de carácter fragmentario”.

Así pues, según estos dos autores, la realidad es que, en ocasiones, han sido las propias regulaciones de los convenios colectivos las que han introducido o potenciado las discriminaciones por razón de sexo, en su ámbito de aplicación. A este respecto, las razones que pueden explicar esta actuación desviada de la negociación colectiva han tenido que ver a menudo con “el descuido o falta de sensibilidad de los agentes sociales, que no han percibido el carácter discriminatorio de regulaciones precedentes, que se repiten en el tiempo sin ser cuestionadas, pero que encierran discriminaciones para las trabajadoras”¹⁰⁴.

Indudablemente uno de los primeros objetivos de los agentes sociales ha sido desterrar estas prácticas discriminatorias de efectos negativos, enquistadas en la propia negociación colectiva.

Los convenios no han incidido suficientemente en las situaciones en las que las mujeres se encuentran particularmente desprotegidas como en el caso del acceso al empleo o la promoción profesional, pues el empresario precisamente cuenta con un amplio margen de discrecionalidad para adoptar sus decisiones y por lo tanto, estas situaciones requieren un especial compromiso por parte de los sindicatos para combatir las discriminaciones que puedan verificarse en dichas circunstancias.

Las maneras de realizar esta labor reguladora son múltiples, pero seguramente todas tienen como elemento común el interés por limitar la facultad de decisión unilateral del empresario, estableciendo reglas que limiten y controlen dicha dificultad y que permitan objetivar los criterios a partir de los cuales se decide contratar o ascender a una

¹⁰² Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” cit., p.24

¹⁰³ Sala Franco, T.; Cardona Rubert, M.B: “La negociación...” cit., pp.387-388

¹⁰⁴ Sala Franco, T.; Cardona Rubert, M.B: “La negociación...” cit., p.389

determinada persona, garantizando la intervención de los representantes de los trabajadores en la fijación de dichos criterios e, incluso, su participación en la valoración de los candidatos, a través de la articulación de comisiones mixtas de valoración.¹⁰⁵

Estos dos autores apuntan también la necesidad de diseñar en la negociación colectiva planes de acción positiva y planes de igualdad en el empleo. Hasta entonces, como señalan “frecuentemente los convenios colectivos (...) se han limitado a la atribución de competencias específicas a los representantes de los trabajadores; en algunos convenios se ha dado un paso más y las medidas se han concretado en la creación de grupos de trabajo o comisiones especializadas en la igualdad de oportunidades y empleo, que en algunas ocasiones presentan un diseño muy completo”¹⁰⁶.

En definitiva, a pesar de ser valiosa la tutela antidiscriminatoria negativa, resultaba ineficiente para obtener la igualdad de oportunidades sustancial y eliminar la discriminación social, que se halla en el substrato de los actos de discriminación de los que son víctimas las trabajadoras y cuya consecuencia práctica es la exclusión laboral, que se ha manifestado en la infrarrepresentación de las mujeres en determinados sectores de empleo fuertemente masculinizados, en las mayores dificultades para acceder al empleo de calidad, desempeñando mayoritariamente empleos marginales, a tiempo parcial o a domicilio o en las menores posibilidades de ocupar puestos de responsabilidad.

Con respecto a la negociación colectiva y al principio de igualdad tras la LOI, cabe apuntar que, la literatura científica y doctrinal desarrollada en las últimas décadas en la temática de la negociación colectiva con enfoque de género, señala que el Derecho Colectivo del Trabajo -entendido como grupo de normas reguladoras de los sujetos colectivos- se había mantenido impermeable al principio de igualdad entre mujeres y hombres¹⁰⁷, “acaso en la creencia – la misma creencia, dicho sea de paso, que ha retardado la impregnación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en amplios ámbitos del ordenamiento jurídico- de su neutralidad, olvidando tanto la dificultad de conseguir la neutralidad de la norma jurídica cuando el trabajador prototipo en la realidad laboral sigue siendo el trabajador varón- el empleo masculino es mayor y de más calidad-, como que, aunque se consiguiese la neutralidad, decir neutralidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, es mantener el statu quo perjudicial para las mujeres”¹⁰⁸.

A este respecto, cabe apuntar que continuamos subsumiendo las experiencias y demandas de las mujeres trabajadoras a la idea de un interés colectivo idealizado y concebido en términos supuestamente neutrales, pero en realidad excluyente, al reflejar la experiencia masculina en el trabajo como la norma e invisibilizar las necesidades e intereses de las mujeres.

La doctrina señala que ninguna de las modificaciones legales –Ley 3/1989 de 3 de marzo o la Ley 39/1999 de 5 de noviembre- contenían si cabe alguna referencia al derecho colectivo. Es por ello, que según apunta PATIÑO MIÑANA “la autonomía de las partes, impregnada por esos prototipos y esa ausencia de marco regulador, ha mostrado cierta laxitud y tímidos avances”.¹⁰⁹

¹⁰⁵ Sala Franco, T.; Cardona Rubert, M.B: “La negociación..” cit., p. 393

¹⁰⁶ Sala Franco, T.; Cardona Rubert, M.B: “La negociación..” cit., p.394

¹⁰⁷ Patiño Miñana, D. , “El camino hacia...” cit., p.15

¹⁰⁸ Lousada Arochena, J.F.(Coord): “El principio de igualdad en la negociación colectiva”, 2008, pp.16-17

¹⁰⁹ Patiño Miñana, D. , “El camino hacia...” cit., p.15

La entrada en vigor de la LOI modifica este paradigma, pues es entonces cuando la negociación colectiva cobra importancia en el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La propia Ley remite a la negociación colectiva el papel fundamental a la hora de determinar medidas desde la acción positiva y en concreto a la negociación de los Planes de Igualdad.

Hasta el momento se habían llevado a cabo distintas modificaciones en materia laboral con el fin de alcanzar la igualdad efectiva entre ambos sexos, pero ninguna de estas modificaciones afectaba al Título II del ET denominado “De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”, ni tampoco al Título III del ET denominado “De la negociación colectiva y de los convenios colectivos”.

Tanto es así que ni las normas más destacadas en ese momento en materia de igualdad – las ya comentadas Ley 3/1989, por la que se amplía a 16 semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo y la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras- incorporaban normas en materia de Derecho Colectivo del Trabajo, entendido éste como “un grupo de normas reguladoras de los sujetos colectivos”¹¹⁰. En efecto, con la LOI “se instaura un marco normativo especial para la negociación colectiva de medidas de igualdad entre mujeres y hombres diferenciado del marco normativo general para la negociación colectiva, regulando en su texto los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”¹¹¹.

A consecuencia de la LOI, se reconoce el principio de transversalidad, que tal y como señala LOUSADA AROCHENA, “implica una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad, -universalidad objetiva y subjetiva de la igualdad-”¹¹².

El principio de transversalidad afecta a las relaciones que existen entre las partes de la negociación colectiva. Dicho principio se caracteriza por la imposición al empresario de una serie de deberes de igualdad – tendentes a la creación de condiciones de igualdad- en consonancia con la universalidad subjetiva. La implantación de los PI en las empresas, se construye sobre una técnica propia de transversalidad, que es la planificación. La imposición de los deberes de igualdad se completa con unas habilitaciones de la acción positiva siguiendo la estrategia conocida como estrategia dual transversalidad/acción positiva.

Para referir la importancia de la negociación colectiva en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, debemos valorar las principales funciones de los convenios colectivos¹¹³. Cuando en los convenios colectivos no hay implicación en la consecución de la igualdad o existe discriminación, se da paso a la negociación colectiva. El convenio colectivo cumple una función reguladora de las relaciones laborales, que la ley deja a la negociación colectiva, para conseguir eficacia preventiva – se evita la aparición de cláusulas discriminatorias, también eficacia ordenadora – determinar los derechos y obligaciones de las partes-, y eficacia sancionadora – ante conductas discriminatorias en la empresa-. Además también cumple una función individualizadora de las relaciones laborales, adaptando las leyes a las realidades profesionales, para acercar el principio de

¹¹⁰ Lousada Arochena, J.F.(Coord): “El principio de igualdad...” cit., p.1

¹¹¹ Lousada Arochena, J.F.(Coord): “El principio de igualdad...” cit., p.1

¹¹² Lousada Arochena, J.F.(Coord): “El principio de igualdad...” cit., p.4

¹¹³ Lousada Arochena, J.F.(Coord): “El principio de igualdad...” cit., p.2

igualdad a las partes, así como una función compensadora, frente a la posición de mayor poder del empresario en las relaciones individuales de trabajo, y esa función justifica incidir sobre los poderes del empresario.

Tal y como ya hemos comentado en la primera parte del presente trabajo -en el apartado de la LOI-, en cuanto al contenido de los convenios colectivos, el art.85.1 del ET establece que “para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismo 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” –en el Capítulo III del presente trabajo profundizaremos en la cuestión de la participación de los trabajadores y/o sus representantes y las formas de negociación y/o consulta en el PI, además de analizar la incipiente jurisprudencia en esta materia-.

En cuanto a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, formaban parte del contenido de la negociación colectiva de una forma general, y no se les atribuía especial importancia.

En materia de PI, aunque en los convenios colectivos se marque el objetivo principal de eliminar todo tipo de discriminación, la mayoría de los convenios que en su normativa tratan la negociación de medidas dirigidas a fomentar la igualdad y no discriminación, a la hora de redactar dichas medidas se ciñen exactamente a lo que viene redactado en esta materia por el ET, sin establecer nada nuevo o más beneficioso para los trabajadores.

Para FERNÁNDEZ COLLADOS, “desde un punto de vista sociológico, se ha llegado a afirmar que la reducida repercusión de la conciliación en la negociación colectiva debe achacarse tanto a la representación empresarial, que entiende la conciliación como un coste más, como la propia representación social, dada la escasa presencia femenina en las mesas de negociación”¹¹⁴.

En lo relativo a los Planes de igualdad, la valoración que se realizaba ya en el año 2013 desde la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, era que “la negociación de los PI en las empresas, ha tenido un desarrollo desigual, con un incremento importante de los PI negociados y acordados, pero aún lejos de lo que posibilita la ley o convenios sectoriales que acordaron extenderlos a empresas con plantilla inferior a lo indicado por la ley”¹¹⁵. Así pues, se hace referencia a las dificultades encontradas en el avance de la negociación de los PI, siendo las más comunes la baja predisposición de las empresas a negociar y aplicar los PI y las medidas de igualdad; la deficiente normativa sobre en quién recae la elaboración del diagnóstico lo que producía atrasos innecesarios en la negociación; el incumplimiento ocasional de las exigencias legales de legitimidad y representatividad en la negociación colectiva, restando eficacia a lo pactado; y una escasa articulación y complementariedad entre el PI y el convenio colectivo de referencia.

Además, en 2013, también se señala desde CCOO como dificultad añadida, el insuficiente grado de implicación de los actores con responsabilidades en la negociación

¹¹⁴ Fernández Collados, M.B.: “Negociación colectiva...”, cit., p.12

¹¹⁵ Moreno, R.: “Transversalidad de género en la acción sindical”, en la obra colectiva, Herranz Sanz-Esquerro, A. (coord.); Brunel Aranda, S. (coord.), *Estrategias Sociales y Sindicales para el empoderamiento de las mujeres*, Octubre 2013, depósito legal:M-28087-2013, p.69. Recurso electrónico disponible en <https://www.ccoo.es/cacd6e2b4769d795d758e1bbc46c28fd000001.pdf>

colectiva de organizaciones federales, sindicatos de rama y secciones sindicales, situación que constituía una denuncia habitual por parte de responsables de Secretarías de la Mujer que, en su mayoría, carecían de apoyo político y medios necesarios para llevar a cabo su labor.¹¹⁶

Por otro lado, la entrada en vigor del RD 6/2019, de 7 de marzo, fue polémica y contó con la oposición de la patronal, por la falta de diálogo en su tramitación como proyecto normativo. La valoración de PATIÑO MIÑANA a este respecto es que “desde julio de 2018 se formalizan unas mesas de negociación tripartita entre las que destaca la Mesa por la Igualdad, que no ha tenido el desarrollo esperado”. En ese momento existían dos proposiciones de Ley presentadas en el Congreso de los Diputados que según apunta PATIÑO MIÑANA, “fueron ninguneadas permanentemente y de una forma torticera en ampliaciones de plazos de enmiendas injustificadas y jamás vista en la democracia española, así como el bloqueo permanente en la mesa del Congreso, que, entre otras cosas, producen una desafección política al no verse representados los intereses manifestados en las demandas sociales que se estaban concentrando en las calles y en la dialéctica mediática”.¹¹⁷

A este respecto, una de las figuras cruciales es la organización sindical, que resulta ser un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desarrollo humano sostenible e igualitario, basado en la justicia social y respetuoso con los derechos humanos.¹¹⁸

Hoy en día, con la flexibilización del mercado laboral, por la reconfiguración de los centros de trabajo ante el avance de las nuevas tecnologías de la información, y la evidente brecha salarial que se ha exacerbado con la pandemia de la COVID-19, resulta impostergable colocar la importancia de la organización sindical para el mejoramiento de las condiciones de las personas trabajadoras mediante la fuerza colectiva.¹¹⁹

En palabras de MORA MORA “Este acercamiento al movimiento sindical (...) debe realizarse desde una nueva óptica que revele las características de la participación de las mujeres en el mercado laboral y en el contexto sindical, su rol en el futuro del trabajo y de los sindicatos, así como las experiencias diferenciadas que éstas viven en el empleo en razón de su género y que impactan en el ejercicio de sus derechos laborales y sociales.”¹²⁰

¹¹⁶ Moreno, R.: “Transversalidad de género en la acción...” cit., p.69

¹¹⁷ Patiño Miñana, D. , “El camino hacia...” cit., p.17

¹¹⁸ Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género”, obra colectiva iniciativa de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, 2020, p.4. Recurso electrónico disponible en <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

¹¹⁹ Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” cit., p.4

¹²⁰ Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres...” cit., pp.4-5

E) La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana.

En un estudio realizado por la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana, en adelante CECV, denominado “Estudio del enfoque de género en la negociación colectiva”¹²¹, realizado en el año 2019 – y que versa sobre convenios colectivos que estuvieron en vigor de 2015 a 2018- , se analiza el articulado de los convenios colectivos sectoriales incluyendo, por una parte, el estudio de cláusulas relacionadas con el acceso al empleo; contratación y promoción; maternidad, paternidad y salud laboral; clasificación profesional; retribución salarial; conciliación de la vida profesional, personal y familiar; extinción de la relación laboral; violencia de género; y acoso sexual y acoso por razón de sexo, y por otra, los procedimientos y medidas de promoción de la igualdad de género previstas en los convenios colectivos.

El informe incluye el estudio cualitativo de los convenios colectivos con la opinión y valoración de los actores de la negociación colectiva. Se trata de un estudio exhaustivo del tratamiento de la perspectiva de género en los convenios colectivos de aplicación sectorial y territorial en la Comunidad Valenciana con el fin de proponer recomendaciones y propuestas para mejorar y reorientar las estrategias y el diseño para promover la igualdad de género en la negociación colectiva¹²².

Se valora la situación del tratamiento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana teniendo en cuenta el contexto político social de diez años atrás -crisis económica del año 2008- y refiere la importancia de la entrada en vigor del RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que según este informe “otorgó mucha más importancia a los convenios colectivos estatales y de empresa que a los provinciales o autonómicos, el desarrollo de medidas tendentes a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se relegó a un segundo plano”¹²³.

En efecto, las negociaciones a nivel autonómico y provincial versaban principalmente sobre la cuantía y estructura retributiva y en la flexibilidad de jornada en las empresas. Por ello, y a consecuencia del auge de los convenios colectivos de empresa “se dejó al ámbito provincial y autonómico notablemente empobrecido”.¹²⁴

En 2013 comenzó a impulsarse políticas públicas transversales para potenciar el papel de la mujer en el ámbito social y laboral.

En 2018, a pesar de que la situación para avanzar en la implantación de la igualdad en las empresas se valora de forma positiva, se consideran insuficientes las acciones llevadas a cabo por los distintos agentes sociales, sobre todo en relación a los convenios provinciales y autonómicos, pues “en las mesas negociadoras de los convenios provinciales y autonómicos la igualdad no constituye uno de los objetivos principales de ninguna de las partes implicadas”¹²⁵.

Del análisis de los convenios colectivos sectoriales, provinciales y autonómicos de la Comunidad Valenciana se identifican tres clases de enfoques o posicionamientos con respecto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En primer lugar, los convenios colectivos con un enfoque de género negacionista, en los cuales, cualquier desigualdad que pueda detectarse se justifica en la carencia de

¹²¹ “Informe enfoque de género integrado” Recurso electrónico disponible en: <https://www.cev.es/wp-content/uploads/INFORME-ENFOQUE-DE-GENERO-INTEGRADO.pdf>

¹²² “Informe enfoque de género...” cit., p.4

¹²³ “Informe enfoque de género...” cit., p.78

¹²⁴ “Informe enfoque de género...” cit., p.78

¹²⁵ “Informe enfoque de género...” cit., p.79

formación necesaria por parte de las mujeres, así como en la falta de habilidades para competir en el lugar de trabajo o asumir posiciones de liderazgo. En este tipo de convenio colectivo, típico del sector agrícola o las profesiones tradicionales, suelen remitirse directamente a las provisiones legales en la materia transcribiendo su texto de manera literal. Suele ocurrir en sectores masculinizados y empresas de pequeñas dimensiones, en las que no se desarrollan planes de igualdad.

En segundo lugar, los convenios colectivos con un enfoque de género jurídico-formal, que conforman la mayoría de los convenios colectivos analizados en la Comunidad Valenciana, caracterizados por limitarse al estricto cumplimiento de la regulación jurídica en la materia, sin aportar mejoras que supongan un avance efectivo en la igualdad real y plena por razón de género. En consecuencia se traslada toda la responsabilidad a los Planes de Igualdad.

En tercer lugar, los convenios colectivos con un enfoque de género proactivo, que suponen una minoría, en los que se detecta un enfoque de género más avanzado y amplio, con cláusulas de mejora innovadoras en cuanto a su contenido, ya que abordan la segregación de ocupaciones, los distintos puestos de trabajo, las formas de contratación, los procesos de evaluación y promoción, tratando de resolver aquellas condiciones que se encuentran sesgadas en contra de las mujeres y obstaculizan su avance.

Según el estudio realizado, “muy pocos convenios colectivos, por no decir ninguno, se han encargado de regular de forma positiva cuestiones tan relevantes como los planes de igualdad, el posicionamiento de las mujeres en cargos de responsabilidad en las empresas, abordar y tratar de erradicar la brecha salarial, o ni siquiera la prevención del acoso”.¹²⁶

De los resultados del estudio se deduce que los interlocutores sociales han empezado a tomar conciencia de la necesidad de avanzar de manera más efectiva, junto con el apoyo de las administraciones, para que la negociación colectiva sea realmente un instrumento decisivo para lograr la igualdad plena y la no discriminación de género en las relaciones laborales.

En este sentido, y aunque es extremadamente complejo diseñar una única fórmula de implantación de medidas de igualdad para todas las empresas con carácter general, el estudio recoge las siguientes líneas de actuación:

- Incrementar la presencia de mujeres en las mesas de negociación.
- Mejorar la formación y capacitación de las personas representantes en las mesas negociadoras de las organizaciones empresariales y sindicales en materia de igualdad de género.
- Desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva.
- Promover desde la negociación colectiva la representación de los colectivos infrarrepresentados en determinados sectores masculinizados.
- Establecer en los convenios colectivos principios programáticos generales para garantizar la igualdad por razón de género en las políticas de selección y contratación.
- Evitar discriminaciones en la clasificación profesional y en el lenguaje utilizado para definir las categorías.
- Establecer en los convenios un procedimiento de ascensos y cobertura de vacantes que aseguren la igualdad.

¹²⁶ “Informe enfoque de género....” cit., p.80

- Favorecer la igualdad salarial entre hombres y mujeres de acuerdo con las recomendaciones incluidas en el IV AENC.
- Fomentar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral.
- Promover desde la negociación colectiva una evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género.
- Incluir, en aquellos convenios que no exista, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Incorporar normativa legal en materia de violencia de género en el convenio.

En definitiva, desde la CECV, se apuesta por el compromiso por la igualdad de las organizaciones empresariales: “Coincidimos todos en que la igualdad de oportunidades es un factor más de incremento de la competitividad; en que el principio de igualdad debe ser uno de los ejes conductores de las empresas y de su cultura y, por supuesto, en que, a igual trabajo igual salario. Son objetivos esenciales en nuestro sistema de garantías y en el marco de unas relaciones de trabajo protegidas por la ley y por los convenios laborales”.

En la actualidad, lo cierto es que la creciente y sostenida incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado en conjunto con la expansión de la agenda de igualdad y no discriminación, exigen de la unión de esfuerzos y voluntades políticas para impulsar procesos de revisión de las organizaciones y estructuras sociales que históricamente han dado vida e impulsado la democracia.

F) Los inicios en Elche de la participación de las mujeres en el ámbito sindical.

En el año 1875, la industria ilicitana comenzó a raíz de la poca productividad de la agricultura, pero con dinero procedente de la agricultura. Las primeras personas trabajadoras eran sobre todo mujeres y niños. Las condiciones eran muy precarias, por lo que surgió un fuerte movimiento sindical, que alcanza gran importancia en Elche.¹²⁷

La industria alpargatera de Elche de principios del siglo XX se sostiene sobre el trabajo a domicilio con un destacado protagonismo de las mujeres, frente a los trabajadores de fábrica.¹²⁸ Las mujeres permanecerán en la economía sumergida, dejando su seguridad futura o su protección social en manos de sus parientes varones. Sólo en el caso de mujeres solteras o viudas, salvo excepciones, se producirá una incorporación al mundo fabril.

A este respecto, los sindicatos se mantienen en la ambigüedad ante la actividad económica sumergida y las asociaciones patronales la aceptan como un medio eficaz. La mujer es utilizada como mano de obra flexible que sale del sistema de fábrica bien por contraer matrimonio o bien por motivos de rentabilidad empresarial -la expansión del trabajo femenino se traduce en la reducción de costes-. Según apunta NIELFA CRISTÓBAL “La división del trabajo en función del género se ha fomentado también por los sindicatos”¹²⁹, en un clima de contradicción en el que la mujer vinculada al sector del

¹²⁷ Rubio, David: “El calzado y Elche, historia de una relación indivisible”. Recurso electrónico disponible en: <https://aquimiediosdecomunicacion.com/2019/02/15/el-calzado-y-elche-historia-de-una-relacion-indivisible/>

¹²⁸ Miranda Encarnación, J.A. :“Els orígens del model industrial valencià”, *Elx*, 1850-1930, Recerques, 25, pp.159-173

¹²⁹ Nielfa Cristóbal, G.: “Trabajo y construcción del género en la España contemporánea. El trabajo de las mujeres. ¿Complementario, protegido, sumergido?” en Ramos y Vera (eds.), *El trabajo de las mujeres. Pasado y presente*, Vol.IV, Málaga, 1996, pp.7-18

calzado entra en una fase de invisibilidad laboral cuando el resto de trabajadoras empieza a emerger incorporándose masivamente al mercado de trabajo e impulsando el movimiento feminista.

Uno de los hechos más importantes del último siglo es la incorporación masiva de la mujer al trabajo asalariado. Ya desde el comienzo del sindicalismo en España, la mujer empezó a insertarse en el mismo, y su sindicalización fue en aumento, aunque la proporción respecto de los hombres era muy minoritaria. Con la Dictadura franquista, la mujer experimentó un gran retroceso. Pero al fin de la misma, se reanudó el progreso en la sindicación, llegando a cotas muy notables.¹³⁰

Tal y como indica ANTOÑANZAS, es innegable el papel esencial que juega el trabajo remunerado, “y con ello la independencia económica que proporciona a las mujeres, permitiendo abandonar la esfera de lo ‘privado’, para incorporarse a la esfera de lo ‘público’, a través de las empresas y de los sindicatos”¹³¹.

La situación precaria del empleo femenino, con largas jornadas de trabajo y salarios escasos e inferiores a los masculinos, provocaría que las mujeres obreras comenzaran a organizarse creando sindicatos propios y/o integrándose en sindicatos mixtos de la época, incorporándose definitivamente a la lucha obrera de clases.

En un principio se le da poca importancia a la sindicación femenina, tal y como recogen periódicos de la época como La Unión Obrera y El Socialista, debido a que se consideraba el trabajo de la mujer como algo inestable y pasajero, pese a que sus reivindicaciones eran similares: menor jornada laboral, mayores salarios y mejores condiciones de trabajo. No ayudaba el alto índice de analfabetismo y las dificultades para pagar la cuota. Tal y como apunta ANTOÑANZAS, “se pensaba más en ellas como compañeras de los sindicalistas, y su función era mantener las estructuras sindicales, animando a los hombres a pagar las cuotas y a participar en las actividades que se organizaban en los centros obreros”¹³².

Las primeras referencias a la sindicación femenina en UGT de que se dispone son de trabajadoras del sector del calzado y la alpargatería. Es en Elche, el corazón de la industria alpargatera de nuestro país, donde nace en 1900 un sindicato femenino pujante, vinculado a la UGT, bajo la denominación de “La Unión, Sociedad Femenina de Resistencia y Socorros Mutuos”, con una Junta Directiva compuesta sólo por mujeres, aunque el Consejo de Administración lo componían hombres, socialistas en su mayoría.

Tan sólo a los cinco meses de su existencia ya contaba con 1.200 afiliadas. En 1903 adoptan el expresivo nombre de “El Despertar Femenino”. A lo largo de su trayectoria crearon su propio periódico, “La Voz Femenina” y en 1919 ya contaban con 3.529 afiliadas. Finalmente, se integran en el Sindicato del Ramo de la Alpargatería y Similares de la UGT en 1920.

¹³⁰ Antoñanzas Cristina: “Mujer, trabajo y sindicalismo”, Argumentos Socialistas en Igualdad/Sociedad, Mujer trabajadora. Recurso electrónico disponible en: <https://www.ugt.es/mujer-trabajo-y-sindicalismo>

¹³¹ Antoñanzas Cristina: “Mujer, trabajo...” cit., Recurso electrónico disponible en: <https://www.ugt.es/mujer-trabajo-y-sindicalismo>

¹³² Antoñanzas Cristina: “Mujer, trabajo...” cit., Recurso electrónico disponible en: <https://www.ugt.es/mujer-trabajo-y-sindicalismo>

G) Los problemas de armonización de los Planes de Igualdad con las normas que regulan de la negociación colectiva estatutaria.

Para CABEZA PEREIRO existen “problemas de coordinación entre los planes de igualdad y los convenios de empresa o de sector con los que concurren”¹³³. En efecto, este autor pone sobre la mesa el dudoso encaje de los PI en la estructura de los convenios colectivos, las dificultades para que tengan eficacia vinculante y los problemas relativos a los sujetos que los negocian.

CABEZA PEREIRO señala que “los preceptos reguladores de los planes de igualdad han sido reformados con una intensidad que no se corresponde bien con un análisis riguroso y serio sobre los doce años de experiencia transcurridos desde su entrada en vigor”¹³⁴, dejando entrever así que la adecuación técnica del RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo es bastante mejorable. En concreto apunta a las modificaciones llevadas a cabo en los Títulos II y III del ET, relativas a la representación legal de los trabajadores y a la negociación colectiva.

Más concretamente, refiriéndose al modesto impacto de la reforma del art.64.3 ET, sobre el derecho de información pasiva de los representantes de legales de las personas trabajadoras, este autor considera que la escasa operatividad de dicho precepto es consecuencia de la progresiva debilidad de las estructuras representativas de los trabajadores “incluso favorecida por una legislación que a partir de 2010 se ha limitado a constatar el desierto de representación en el que se han convertido la mayoría de las unidades productivas de nuestro país y a generar sucedáneos de representaciones adecuadas y creíbles”¹³⁵.

En lo relativo a la reforma del art.85 ET, considera que la aporía de este precepto y en general de los PI, “bien al contrario de la técnica de la transversalidad, encapsula el contenido de la igualdad en un instrumento negociado al margen del convenio colectivo, cuyas relaciones con él no regula la Ley con suficiente detalle ni claridad”¹³⁶. En efecto, la norma, con la utilización de la conjunción disyuntiva “o”, aparentemente exime a las partes del convenio colectivo de empresa que concorra con un PI del mismo ámbito de negociar medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto a los convenios de ámbito de empresa, CABEZA PEREIRO señala “Sí que hubiera sido conveniente clarificar mejor los espacios que les corresponden a cada uno de los instrumentos y seguramente afirmar que el convenio de empresa debe ser interpretado y aplicado para dotar de la mayor eficacia al plan de igualdad”¹³⁷.

No obstante lo anterior, el asunto es si las reglas de concurrencia de un plan de igualdad con un convenio anterior de sector son, sin más, las del art.84 ET. A este respecto este autor apunta que “si es así, la efectividad del PI, al menos en su dimensión de norma estatutaria, se limita a los contenidos en los que el convenio de empresa goza de prioridad aplicativa”. A este respecto, el cuerpo legislativo nada aclara sobre la concurrencia de los PI con los convenios colectivos, ni si los PI tienen capacidad modificativa, interpretativa o incluso anulatoria del convenio de sector con el que concurren.

Si hay un convenio de sector vigente, la capacidad de incidencia de un PI se limita a las reglas generales del art.84 ET. Para este autor “probablemente sea una consecuencia razonable, para no introducir distorsiones en la reglas que rigen los conflictos entre normas convencionales” a lo que añade “pero pone de manifiesto las insuficiencias de unos

¹³³ Cabeza Pereiro, J.: “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, Revista Derecho Social y Empresa, núm.12, enero a junio 2020, p.26

¹³⁴ Cabeza Pereiro, J.: “Los planes...” cit., p.20

¹³⁵ Cabeza Pereiro, J.: “Los planes...” cit., p.21

¹³⁶ Cabeza Pereiro, J.: “Los planes...” cit., p.22

¹³⁷ Cabeza Pereiro, J.: “Los planes...” cit., p.23

instrumentos concebidos en unos ámbitos empresariales para introducir normas con suficiente capacidad transformadora”¹³⁸.

En la práctica, los problemas de concurrencia entre los PI y los convenios colectivos de empresa o de sector se han resuelto a través de autolimitaciones impuestas por las partes negociadoras de los PI. En palabras de CABEZA PEREIRO, “los contenidos de los planes de igualdad, con carácter general, constituyen un desierto normativo”¹³⁹.

En definitiva, la crítica más evidente que debe achacárseles a los PI es que no suelen incorporar reglas imperativas, solo procedimientos y objetivos. Para CABEZA PEREIRO “habría que abordar con realismo su carácter normativo y su relación con los convenios colectivos”¹⁴⁰.

III. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD

A) Introducción: La litigiosidad concerniente a los Planes de Igualdad.

A continuación se examina cómo y en qué sentido los tribunales se encuentran abordando los conflictos derivados de los PI. Se propone un análisis jurisprudencial de los conflictos más recientes en la puesta en marcha de los PI en las empresas, ya que con carácter general existen problemas, por una parte la regulación establecida en la LOI es escasa, y por otra parte, se encuentran dificultades de interacción entre el derecho de libertad sindical y la elaboración y gestión de los PI. A todo esto se le añade las dificultades que encuentran para llegar a un acuerdo tanto la parte empresarial como la RLPT en su negociación, por lo que en ocasiones son implantados de forma unilateral por la empresa, lo que deriva en la nulidad del PI. A continuación, se tratarán los siguientes asuntos:

- La negociación de los PI con una comisión *ad hoc* – sentencia de enero de 2021-, que como ya hemos adelantado, no cabe este tipo de comisión, puesto que fue habilitada para los periodos de consultas de las medidas de ajuste de empleo, y no para la negociación del PI. Al hilo de esta sentencia, en febrero de 2021 CEOE recurre ante el TS el procedimiento de negociación de los PI en las empresas cuando en éstas no exista RLPT.
- Se abordará la controversia suscitada en una sentencia de marzo de 2021 por la adjudicación del contrato a una empresa que en el momento de presentación de las ofertas no contaba con PI – del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía-.
- Se tratará el Caso Unisono y Caso Ayesa, sobre la nulidad de la elaboración unilateral del PI y vulneración del derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva – obligación de negociar-.
- Se llevará a cabo el análisis sobre la obligación de hacer de la empresa al pactar el PI, recogido en una sentencia de la Audiencia Nacional en 2018.
- Por último, cerraremos este tercer capítulo comentando la reciente sentencia del TS S590/2021 de 1 de junio, Rec 32/2020, sobre la validez del PI cuando, entre el diagnóstico previo y la negociación del PI ha mediado la reforma del RDL 6/2019, que modifica el modo en que deba realizarse tal diagnóstico.

¹³⁸ Cabeza Pereiro, J.: “Los planes...” cit., p.23

¹³⁹ Cabeza Pereiro, J.: “Los planes...” cit., p.26

¹⁴⁰ Cabeza Pereiro, J.: “Los planes...” cit., p.28

Como es obvio, teniendo en cuenta el tipo de tejido productivo español, existe todavía una escasa jurisprudencia como consecuencia de la baja imperatividad del ámbito subjetivo de aplicación de los PI, por lo que intentaremos desgranar en la medida de lo posible las cuestiones más relevantes.

A la hora de afrontar la negociación colectiva de un PI surgen varios problemas interpretativos, desde la constitución de la mesa negociadora cuando existen centros de trabajo con RLPT y otros sin RLPT – pudiendo verse afectado el principio de correspondencia-, pasando por las dudas que se generan en torno al alcance que debe darse a la exigencia legal de que sea en la mesa de negociación donde se elabore el diagnóstico de igualdad, o si la obligación de negociar el plan exige alcanzar un acuerdo o es una mera obligación de medios, o las consecuencias que pueden derivarse de incumplir las medidas del plan o los compromisos de información durante la fase de seguimiento del plan.

Se trata de cuestiones interpretativas que resultan muy trascendentes, ya que pueden dar lugar a la declaración de nulidad del PI e incluso a condenas de cuantías indemnizatorias por la vulneración del derecho constitucional de libertad sindical y de apremios pecuniarios. A este respecto, los tribunales han ido dando respuesta a estas dudas, dotando así de mayor seguridad jurídica al proceso negociador de los PI.

Como ya se ha dicho, debido al reducido alcance de la imperatividad de la elaboración de los PI y a su reciente regulación, la litigiosidad sobre PI es escasa, aunque los pronunciamientos del poder judicial han ido aumentando en los últimos años¹⁴¹.

Es en la fase de elaboración de los PI donde se producen más litigios, debido a que hay PI que han sido elaborados en solitario por el empresario. En este sentido, los tribunales se encuentran abordando los conflictos derivados de los PI.

En todos los convenios colectivos existen dos alternativas de obligado cumplimiento: la negociación de un PI o la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad en el ámbito laboral. Así pues, el cumplimiento de ese deber empresarial necesariamente le exige al empleador sentarse a negociar con la RLPT, aunque negociar no equivalga a llegar a un acuerdo, y es que el carácter negociado del PI es un requisito de validez del mismo como bien manifestó la STS de 9 de mayo de 2017.¹⁴² Esta sentencia ratifica la nulidad de pleno derecho del PI de la empresa por ser aprobado de manera unilateral, confirmado así la previa SAN de 16 de septiembre de 2015 – Sentencia núm.143/2015 de la AN Sala de lo Social Sección 1, Rec. 167/2015- la cual establece que “debe señalarse que el art.45.3 de la LOI no establece la opción que dice la empresa recurrente: negociar un PI o implantarlo unilateralmente si la negociación colectiva fracasa (...) la elaboración y negociación del PI será igualmente obligatoria cuando lo establezca el convenio colectivo aunque la empresa tenga menos de 250 empleados (...) la empresa recurrente incumplió con la obligación de negociar que le imponían la ley y el convenio colectivo”¹⁴³.

¹⁴¹ Monereo Pérez, José Luis; Guindo Morales, Sara, “Planes de Igualdad”, en la obra colectiva, Hierro Hierro, Francisco Javier (coord.); Djamil Tony Kahale Carrillo (coord.); Sánchez Trigueros, Carmen (Dir.), *Un decenio...* cit., p.568

¹⁴² Monereo Pérez, José Luis; Guindo Morales, Sara, “Planes de Igualdad”, en la obra colectiva, Hierro Hierro, Francisco Javier (coord.); Djamil Tony Kahale Carrillo (coord.); Sánchez Trigueros, Carmen (Dir.), *Un decenio...* cit., p.569

¹⁴³ Monereo Pérez, José Luis; Guindo Morales, Sara, “Planes de Igualdad”, en la obra colectiva, Hierro Hierro, Francisco Javier (coord.); Djamil Tony Kahale Carrillo (coord.); Sánchez Trigueros, Carmen (Dir.), *Un decenio...* cit., p.572

A la dirección de la empresa se le impone un deber objetivo de cuidado para evitar que se produzca una vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razón de género, lo que debería suponer, aparte de los imperativos legales, un cambio en la cultura empresarial, que siempre ha sido uno de los grandes obstáculos para la igualdad efectiva de las mujeres en el mercado y en el lugar de trabajo, por lo que si una empresa no está legalmente afectada por el deber de negociar un PI con la RLPT, ello no le libera de su obligación general de cuidado para garantizar la igualdad efectiva y la no discriminación en la relaciones laborales.¹⁴⁴

B) La respuesta de los tribunales a la negociación de los Planes de Igualdad en empresas sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

De gran interés y relevancia es la fijación de las reglas para negociar en empresas sin RLPT. Aun más cuando el tema de la negociación de los PI en empresas sin RLPT no se dejaba claro en el RD Ley 6/2019 –dando lugar a posibles interpretaciones y varias teorías entre los juristas-. Parece que con el capítulo segundo del nuevo RD 901/2020 se aclara dicha cuestión.

La parte social de la comisión negociadora ha de integrarse por los sindicatos más representativos o representativos en el sector al que pertenezca la empresa y con legitimación negociadora convencional; designados en proporción a la representatividad, y con un máximo de seis miembros por cada parte. La comisión negociadora está válidamente constituida si la integra aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria que les haga la empresa en el plazo de diez días. Cuando haya centros de trabajo con RLPT y centros sin RLPT, la parte social ha de integrarse por representantes de los primeros y por la comisión sindical por los segundos; y en ese caso el máximo de integrantes es de trece por cada parte.

Algunas voces sindicales indican que supone un grave retroceso en la pluralidad sindical, ya que hasta entonces las mesas de negociación del PI se constituían con toda la RLPT en función de su representatividad en la empresa y ahora el nuevo decreto se rige por la representatividad fijada en el ET para la negociación de convenios colectivos, lo que consideran que excluye a quienes no cumplen con esos parámetros, lo cual supone “un nuevo coto excluyente regido por la LOLS (...) pasando por encima de la libertad de elección de las plantillas”¹⁴⁵.

Por otro lado, parece claro que no ha quedado espacio para el modelo de comisiones *ad hoc* de composición estrictamente laboral – trabajadores designados entre ellos mismos- que se habilitó para los períodos de consultas de las medidas de ajuste de empleo. Precisamente a este respecto, procedemos analizar la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2021¹⁴⁶, que deja claro que no puede hacerse extensivo lo

¹⁴⁴ Monereo Pérez, José Luis; Guindo Morales, Sara, “Planes de Igualdad”, en la obra colectiva, Hierro Hierro, Francisco Javier (coord.); Djamil Tony Kahale Carrillo (coord.); Sánchez Trigueros, Carmen (Dir.), *Un decenio...* cit., p.573

¹⁴⁵ De Jesús Silvano, Sandra M., “Los planes de igualdad en las empresas...” cit., p.9

¹⁴⁶ En cuanto a los hechos, la empresa demandada tiene varios centros de trabajo en Sevilla, Barcelona, Madrid, Cáceres, Córdoba y Málaga. Los trabajadores cuentan con sindicato propio: Candidatura Independiente Trabajadores de Ayesa. Por el volumen de su plantilla, desde 2010 disponían de PI, que obviamente no fue negociado, pero que se actualizaba periódicamente y se realizaba informes de seguimiento anuales por una comisión de igualdad formada por cinco trabajadores designados por la empresa. Por este

regulado para los procedimientos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo a la negociación de los PI, ya que cuando el legislador ha querido hacer sustanciar la remisión al art.41.3 ET lo ha hecho expresamente, y sin embargo, no ocurre en el caso de la negociación de los PI.

La STS de enero de 2021 (rec.50/2020) , resolviendo una demanda de conflicto colectivo interpuesta contra Ayesa Ingeniería y Arquitectura S.A.U., entiende que una comisión *ad hoc* no puede estar legitimada para negociar un PI. Criterio que ratifica el mantenido por la SAN 10 de diciembre de 2019 (rec.163/2019), que lo declaró nulo.

La sentencia que se analiza refiere la hipotética negociación del PI de una empresa privada al margen de los canales legales previstos, de acuerdo con la regulación de la LOI y el Título III del ET, excluyendo por completo su validez si su aprobación no se encuadra en dicho marco legal, y por lo tanto, la de los PI elaborados por una comisión *ad hoc* no integrada por la RLPT con legitimación para negociarlos.

Cabe señalar, que la normativa aplicable al caso son los arts. 85.2, 87.1 y 17.5 del ET y los arts. 45 y 46 de la LOI (redacción ex RD-ley 6/2019 de 1 de marzo), sin que sea de aplicación el RD 901/2020 de 13 de octubre.

La resolución analizada sintetiza la doctrina de la Sala Cuarta en cuanto a la forma y la legitimación para negociar los PI, que se asimila a la prevista para convenios colectivos,

motivo, desde 2012 la RLPT hace varias propuestas para negociar el PI, y ante la negativa de la empresa, CCOO presenta denuncia ante la Inspección de trabajo en octubre de 2014. Tras dicha denuncia, la empresa accede a que la RLPT integre la comisión de seguimiento, realizando varias reuniones en las que se proponen mejoras para el PI.

En respuesta al conflicto colectivo interpuesto por la RLPT, se declara nulo el PI aprobado en 2010 por considerar que éste debe iniciarse una vez existe RLPT – sentencia núm.143/2019 de 10 de diciembre-. La sentencia sostiene que el anterior PI debió sustituirse necesariamente por otro de carácter negociado, en lugar de admitir únicamente su mejora a través de la intervención del comité de empresa.

La empresa demandada interpreta que una fórmula de negociación válida es crear una comisión *ad hoc* entre los empleados y alega en lo relativo a la composición del comité de empresa, que en la fecha en la que se aprobó el PI, en la empresa únicamente existían tres personas trabajadoras con condición de representantes del personal elegidos en una candidatura independiente, integrados en el centro de trabajo mayoritario, ubicado en Sevilla. Dichos representantes se integraron en las secciones sindicales de CC.OO con posterioridad. Por este motivo, la empresa recurrente sostiene que existe error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos. Fundamentalmente, sostiene la validez del PI de 2010 con una comisión *ad hoc* formada por cinco personas trabajadoras, ante la imposibilidad de negociarlo con los representantes unitarios o sindicales legitimados, dada su inexistencia en la fecha indicada, y validada por el ET, en tanto permite en su art.41 la negociación con comisiones *ad hoc* en el marco de la reforma introducida por el art.5 del RDL 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, asimismo confirmada por la STS de 13 de septiembre de 2018 ante supuestos extraordinarios.

En el juicio celebrado ante la Sala Social de la Audiencia Nacional la empresa empleó un argumento adicional, conectado con la propia conducta del sindicato reclamante, en tanto tardó cuatro años en cuestionar la validez del PI, participando entretanto en diversas actividades implicadas en su seguimiento y mejora. Y asimismo que el contenido y elaboración del PI se ajustan al marco legal por su suficiencia y por su diagnóstico previo.

La parte demandante – Federación de Servicios de CC.OO- impugna el recurso, puesto que las comisiones *ad hoc* no están previstas para la negociación de los PI, que se rigen por las reglas de legitimación del art.87.1 ET. Además argumentan que incluso en el momento inicial de la negociación del PI existía representación unitaria legitimada para ello, por lo que no cabía posibilidad de negociar con otra representación que no fuera la que regula el art.87.1 ET.

Por su parte, el Ministerio Fiscal interesa la improcedencia de recurso de casación sobre la base del art.87.1 ET, sin que quepa negociación del PI con otra representación que no fuera la que ordena dicho precepto.

sin recurrir a su identificación como tales. De esta forma, podemos sintetizar la argumentación esgrimida en la sentencia en cuatro puntos:

En primer lugar, la negociación corresponde a los representantes unitarios o sindicales. En relación a la elaboración de los PI en empresas de más de 250 trabajadores, el TS recuerda que la doctrina jurisprudencial de forma consolidada sostiene “que deben ser negociados con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, que acrediten la legitimación, exigida por el art.87 ET, porque así lo requiere el art.85.2 ET (SSTS 11 de marzo de 2014, rec.77/2013; 9 de mayo de 2017, rec.85/2016; 14 de febrero de 2017, rec.104/2016 y 13 de septiembre de 2018, rec.213/2017), donde advertimos que, la aprobación del PI exige alcanzar un acuerdo con la RLPT, sin que quepa su imposición unilateral por el empresario, cuando no haya acuerdo”.

En segundo lugar, acudiendo a la STS 14 de febrero de 2017 (rec.104/2016) también recuerda que ha “descartado que la negociación de los PI pueda encomendarse a una comisión *ad hoc*, puesto que el PI ha de contar con el acuerdo de la empresa y los RLPT, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada *ad hoc* para su negociación”. De modo que la negociación de los PI “dada la relevancia de los objetivos perseguidos por el legislador para asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, debe acometerse necesariamente por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el art.45 de la LOI, en relación con los arts. 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 ET”.

Por este motivo, “no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión *ad hoc*” porque “es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica (art.40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art.41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art.47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art.82.3 ET).

Esta representación no puede ser utilizada “para la negociación de convenios colectivos, como hemos sostenido en STS 28 de junio de 2017, rec.203/2016, donde precisamos que ‘representación *ad hoc* no aparece entre los sujetos legitimados para negociar un convenio de empresa’, porque ‘la legitimación de las comisiones *ad hoc* solo es válida en los casos expresamente contemplados por la norma”, lo que no sucede con la negociación de los PI, cuya eficacia para el cumplimiento de los objetivos perseguidos, requiere que se negocien con representantes que aseguren su eficacia general”.

En tercer lugar, dadas las circunstancias del caso, dado que la empresa suscribió el PI con una comisión de cinco trabajadores, nombrados por la propia empresa, esta comisión “no puede considerarse, siquiera, una comisión *ad hoc*, toda vez que las comisiones, reguladas en los arts.40, 41, 47, 51 y 82.3 ET, deben ser elegidas por los trabajadores de los centros sin representación, lo que no ha sucedido aquí, puesto que fue designada por la propia empresa, lo que descarta, de antemano, que estemos ante un proceso negociador, que merezca tal nombre”.

Esta conclusión, siguiendo con las circunstancias del caso, entiende que no puede enervarse porque no existieran representantes de los trabajadores legitimados para negociar el PI en toda la empresa, “puesto que se ha acreditado que permanecían tres de los cinco componentes del comité de empresa de Sevilla, a quienes ni siquiera se invitó a participar en la negociación, aunque eran los representantes del centro mayoritario de la empresa (..), toda vez que la ausencia de interlocutor válido para la negociación, no comporta, de ningún modo, que pueda imponerse unilateralmente el PI por la empresa, aunque se sometiera a

un remedio de negociación con cinco trabajadores, que se representaban a sí mismos, en el mejor de los casos”.

En cuarto lugar, en cuanto a la posibilidad de imposición unilateral del PI, recogiendo el contenido de la STS 13 de septiembre de 2018 (rec.213/2017), recuerda que este pronunciamiento no la habilita sino que “se limita a citar, a título de ejemplo y como ‘*obiter dicta*’, para un posible despliegue unilateral de un PI, que la sentencia califica significativamente como ‘provisional’, lo que considera como un supuesto ‘límite’, siempre que concurren ‘circunstancias excepcionales’, como ‘el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte’; ‘la negativa de la misma a negociar’ o ‘la ausencia de cualquier tipo de representación’, circunstancias éstas que, ni siquiera concurren aquí, puesto que sí había representantes en el centro de trabajo, que ocupa a más trabajadores y no consta que se les propusiera participar en la negociación del PI, lo que revela claramente que la empresa nunca tuvo intención de negociarlo, sino imponerlo unilateralmente, lo cual choca frontalmente con lo dispuesto en el art.45 de la LOI, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con los arts. 17, 85.2, 87, 88 y 89 ET y justifica sobradamente la nulidad del PI, decidida por la sentencia recurrida”.

El art. 5.3 RD 901/2020 no habilita explícitamente esta opción, emplazándose para estos casos a representación de las personas trabajadoras integrada por los “sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”. Indicándose, no obstante, que “esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días”.

Ante la eventualidad de que ninguna responda a la convocatoria, la norma no prevé regla alguna. En tal caso (y teniendo en cuenta lo expuesto en la sentencia objeto de análisis) parece que –como *obiter dicta* se recogía en la STS 13 de septiembre de 2018, rec.213/2017- podría entenderse que se está ante una situación excepcional y, por consiguiente, ante la ausencia de cualquier tipo de representación pueda la empresa adoptarlo unilateralmente.

A este respecto, BELTRÁN señala que “ el RD 901/2020 hubiera podido articular una solución antes de llegar a este desenlace sub-óptimo”, y añade que “no parece que, dada la relevancia de los objetivos perseguidos por un PI, una eventual decisión unilateral empresarial responda mejor a los mismos que una comisión *ad hoc*”¹⁴⁷.

Al hilo de la sentencia, en febrero de 2021, la CEOE interpone recurso contencioso-administrativo ante el TS contra el RD 901/2020, de 13 de octubre, sobre el procedimiento de negociación de los PI en las empresas cuando no exista RLPT. A este respecto, consideran que la imposición a las empresas sin RLPT de unos negociadores concretos para determinar los PI, “es una reforma laboral encubierta” y señalan que “la democracia en las empresas pasa por permitir que las personas trabajadoras negocien y decidan libremente lo que les afecta sin tutelajes”¹⁴⁸.

Las discrepancias surgen en torno al art.5.3 del RD 901/2020, que detalla el procedimiento de negociación de los PI cuando no existe RLPT en la empresa. Además la Patronal considera que el RD obstaculiza el acceso a licitaciones públicas a las empresas y,

¹⁴⁷ Beltrán I., Recurso electrónico disponible en: <https://ignasibeltran.com/2021/02/18/un-plan-de-igualdad-no-puede-negociarse-por-una-comision-ad-hoc-de-trabajadores-sts-26-1-21/>

¹⁴⁸ Recurso electrónico disponible en:

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11055205/02/21/CEOE-recurre-ante-el-TS-el-procedimiento-de-negociacion-de-planes-de-igualdad-si-no-hay-representacion-legal.html>

en cambio da prioridad a garantizar la penetración de los sindicatos en las empresas donde no tienen representación, lo que consideran como un beneficio exclusivamente sindical.

C) La importancia del Plan de Igualdad de la empresa licitadora en el procedimiento de adjudicación en el ámbito de la contratación pública.

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público – en adelante LCSP- introduce normas sociales que condicionan la relación contractual de las empresas licitadoras con el sector público. Destaca la obligación – ya estaba establecida con anterioridad por la LOI- de disponer de PI por parte de las empresas que se relacionen con el sector público y la obligación de aplicar el PI en toda la cadena de contratación.

Entre las principales exigencias, se encuentra la prohibición expresa de contratación de empresas en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

En primer lugar, en el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, no cumplir con la obligación de contar con un PI conforme a lo dispuesto en el art.45 de la LOI. A este respecto, cabe apuntar que, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales considera que solo incurren en prohibición de contratar las empresas que cuenten con dicha plantilla a tenor literal del art.71.1 d) del la LCSP, “puesto que el citado artículo no ha sido modificado por el RD Ley 6/2019, cuando podía haberlo hecho, y, que se trata de una norma sancionadora, y es limitativa de la concurrencia por cuanto que configura obligaciones mayores para concurrir a una licitación a un mayor número de licitadores (al rebajar los umbrales de trabajadores a los que se vincula la confección del Plan de Igualdad), su interpretación debe ser restrictiva”¹⁴⁹.

En segundo lugar, haber incumplido las cláusulas que son esenciales en el contrato, incluidas las condiciones especiales de ejecución del art.202 – entre las que se encuentra la aprobación de un PI- cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en los pliegos o en el contrato como infracción grave, concurriendo dolo, culpa o negligencia en el empresario, y siempre que haya dado lugar a la imposición de penalidades o a la indemnización de daños y perjuicios.

Por otro lado, el art. 127 de la LCSP regula la necesidad de disponer de la correspondiente etiqueta o distintivo de igualdad para contratar. En las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, puede exigirse como medio de prueba “cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos”¹⁵⁰. A este respecto, cabe señalar la necesidad de que los licitadores acrediten el cumplimiento de la obligación de contar con un PI mediante certificación del órgano administrativo correspondiente y no mediante la presentación de una declaración responsable, pues así se eliminaría esta debilidad del sistema, no obstante, para ello habrá que esperar a su desarrollo reglamentario.

¹⁴⁹ San Martín Mora, M.A. Recurso electrónico disponible en web del Observatorio de Contratación Pública: <http://www.obcp.es/monitor/la-prohibicion-de-contratar-por-no-cumplir-con-la-obligacion-de-contar-con-un-plan-de> (consultado el 20/07/2021)

¹⁵⁰ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, recurso electrónico disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-12902-consolidado.pdf>

En el art.129 se manifiesta que el órgano de contratación podrá señalar en el pliego el organismo u organismos de los que los candidatos o licitadores puedan obtener la información pertinente sobre las obligaciones relativas, entre otras cosas, a la igualdad de género. En el momento de adjudicación de los contratos, las empresas candidatas o licitadoras manifestarán haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de la igualdad de género.

De acuerdo con el art.145, la adjudicación de los contratos se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos. Estos últimos podrán incluir aspectos sociales vinculados al objeto del contrato, que podrán ser entre otros las características sociales del contrato y, particularmente los PI que se apliquen en la ejecución del contrato.

Lo que se pretende es incentivar que las administraciones públicas fijen como criterio de preferencia que, ante ofertas equivalentes, gane el concurso la empresa que cumpla ciertos requisitos sociales. Para la doctrina científica, con esta decisión, el legislador “lanza al mercado el mensaje de que para poder acceder a los contratos públicos las empresas contratistas/subcontratistas o proveedores interesados deberán cumplir ciertas condiciones especiales de contenido social”¹⁵¹.

La extensión de la obligación del PI a toda la cadena de contratación en el sector público potencia considerablemente su aplicación. Así pues, compete en este caso a la Administración, en calidad de empleadora y como responsable del cumplimiento de las medidas, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A continuación, se procede a analizar la reciente sentencia del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía, en la cual se desestima el recurso especial en materia de contratación interpuesto por Fujitsu Technology Solutions S.A.U. y Emergya Ingeniería S.L. contra el acuerdo marco de adjudicación “Servicio de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones 2019-2020”, adjudicado a la entidad Indra Soluciones Tecnológicas de la Información S.L.U, convocado por Verificaciones Industriales de Andalucía S.A., ente del sector público con la condición de poder adjudicador.

En cuanto a los hechos, la recurrente combate la admisión de la entidad INDRA considerando que está incurso en prohibición para contratar, en virtud de lo dispuesto en el art.71.1 d) de la LCSP, alegando que no acredita contar con PI, puesto que presenta PI en enero de 2020, habiendo sido la fecha de presentación de la oferta en septiembre de 2019, indicando que debió haber sido necesariamente inadmitida o excluida en el proceso de adjudicación. Añade que a ello no obsta que vinieran aplicando PI de otras empresas del Grupo, pues la legislación exige que la empresa licitadora deba contar con su propio PI en el momento de formular la oferta, criterio que según la recurrente sigue la doctrina del Tribunal en su Resolución de 22 de enero de 2018 – Resolución 15/2018-.

En base a la documentación aportada por la empresa INDRA, el Tribunal desestima el recurso, pues se produjo una operación de reorganización societaria de la empresa, circunstancia extraordinaria ésta que hizo que en el momento de presentar su oferta la entidad se encontrara negociando el PI que resultaría de aplicación a sus empleados en los términos exigidos en el Pliego, aplicando, entretanto, el PI que venía aplicando el empleador de los trabajadores transferidos antes de la subrogación de la empresa.

¹⁵¹ Gala Durán, C., “La gestión socialmente responsable de la cadena de suministro”, en López Cumbre, L. (ed) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, p.1210

En efecto, el art.44 ET obliga en estos supuestos a seguir aplicando tras la sucesión de empresa el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera de aplicación a la entidad económica transferida, hasta su fecha de expiración o hasta que entre en vigor el que resultara de aplicación a la entidad económica transferida.

En cuanto a la Resolución 15/2018 invocada por la parte recurrente, el Tribunal considera que el supuesto es distinto, puesto que en el caso que nos ocupa no establece en su cláusula 3.5 ni siquiera la obligación de aportar entre la documentación previa a la adjudicación el PI, por lo que no resulta de aplicación dicha Resolución.

Por otra parte, el Tribunal avala considerar que la empresa adjudicataria contaba con PI, dando por acreditado que la empresa se encontraba en el momento de finalización de la oferta, negociando el PI, de manera que no se incumple la obligación de contar con PI, y añade que “No cabe realizar una interpretación extensiva de la norma prohibitiva a supuestos de hecho que no respondan exactamente al que se contempla en la misma. De esta forma no cabe equiparar la ausencia de un plan de igualdad con situaciones como la que concurre en la entidad adjudicataria”¹⁵².

En síntesis, el Tribunal utiliza los siguientes fundamentos jurídicos para dar su respuesta:

En primer lugar, el Tribunal determina que por aplicación de lo dispuesto en el art.44 ET, INDRA cumple con la obligación de aplicar a sus trabajadores/as las medidas contenidas en el PI de la empresa anterior a su subrogación, tal y como consta en el certificado expedido por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

En segundo lugar, el Tribunal aplica el art.3 del Código Civil, según el cual “Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”, teniendo en cuenta de esta forma el proceso de reestructuración de INDRA y la realidad social de los trabajadores, que en todo momento contaron con la aplicación de un PI.

En tercer lugar, por aplicación del art. 132.1 LCSP que recoge que “Los órganos de contratación darán a los licitadores y candidatos un tratamiento igualitario y no discriminatorio y ajustarán su actuación a los principios de transparencia y proporcionalidad”, el Tribunal avala la decisión adoptada por la mesa de contratación en base al principio de proporcionalidad.

En definitiva, la LCSP recoge la igualdad de género como uno de los criterios sociales a incorporar de manera transversal a los contratos siempre que guarden relación con su objeto, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual. Sin embargo, hasta el momento, la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres en los contratos públicos ha sido escasa y no exenta de dificultades¹⁵³.

Los órganos competentes para conocer del recurso especial exigen que los criterios de igualdad de género como criterios de adjudicación permitan realizar una evaluación

¹⁵² Resolución 80/2021 de 4 de marzo, Rec. 267/2020 p.19. Recurso electrónico disponible en https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/resolucion_tarc/21/03/Resolucion80.pdf

¹⁵³ San Martín Mora, M.A. Recurso electrónico disponible en web del Observatorio de Contratación Pública: <http://www.obcp.es/opiniones/igualdad-de-genero-y-contratacion-publica-sera-el-programa-next-generation-ue-una>

comparativa del nivel de rendimiento de cada oferta respecto del objeto del contrato, tal y como se define en las prescripciones técnicas, lo que resulta imposible en la mayoría de los contratos. Aunque sea una práctica poco común, parece que la incorporación de condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad presenta menos problemas.¹⁵⁴

A mi parecer, los órganos de recurso especial en materia de contratos públicos han elaborado una doctrina bastante restrictiva, lo que se traduce en falta de seguridad jurídica y de ahí el escaso éxito de la incorporación de criterios de igualdad de género en los contratos públicos. Parece que los propios órganos de contratación no han dado la preferencia debida a criterios sociales en materia de igualdad de género, quizás debido a la falta de sensibilización de los órganos de contratación y ausencia de apoyo técnico.

En cuanto a las iniciativas en el marco europeo, en el ámbito de la investigación y la innovación, la UE introducirá en el próximo Programa Marco Horizonte Europa 2021-2027, la exigencia de un PI a las entidades – organismos públicos, centros de investigación o institución de educación superior- que quieran acceder a financiación de dicho Programa.¹⁵⁵

D) Las consecuencias del incumplimiento de la obligación de negociar los Planes de Igualdad.

En relación al incumplimiento de la obligación de negociar el PI, disponemos de dos interesantes sentencias que aportan parámetros interpretativos que contribuyen a la especificación del contenido del deber de negociar estos instrumentos.

Previamente al análisis sobre la incidencia de estas sentencias en el deber de negociar el PI, cabe señalar que la doctrina científica distingue entre deber de negociar histórico o general – contenido en el art.89 ET- y un deber de negociar específico relativo a la negociación de medidas y de PI, surgido de las remisiones cruzadas entre el art.45 LOI y el art.85 ET.

Refiriéndose al deber específico de negociación de medidas y del PI, el autor VALDÉS DAL-RE apunta que “Cada uno de estos deberes (...) discurren por itinerarios paralelos” y también indica su “carácter alternativo y no sucesivo o acumulativo con el que se configuran las medidas y los planes, cada uno de los cuales tiene ámbitos de imputación normativa de carácter excluyente”¹⁵⁶.

Centrándonos en el análisis jurisprudencial, por un lado, en el Asunto Unisono - STS 832/2018, de 13 de septiembre, Rec.213/2017- la empresa Unisono Soluciones de Negocio S.A., retrasó al máximo la entrega del diagnóstico de situación, ralentizó las negociaciones y justificó la implementación unilateral del PI en la inminencia de ser sancionada administrativamente, lo que para el Tribunal no facultaba a la empresa ni era

¹⁵⁴ San Martín Mora, M.A. Recurso electrónico disponible en web del Observatorio de Contratación Pública: <http://www.obcp.es/opiniones/igualdad-de-genero-y-contratacion-publica-sera-el-programa-next-generation-ue-una>

¹⁵⁵ San Martín Mora, M.A. Recurso electrónico disponible en web del Observatorio de Contratación Pública: <http://www.obcp.es/opiniones/igualdad-de-genero-y-contratacion-publica-sera-el-programa-next-generation-ue-una>

¹⁵⁶ Valdés Dal-Ré, F., “El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general (1)”, Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica, ISSN 0213-0556, 2011, N°2

argumento suficiente para abandonar las negociaciones. A este respecto el Tribunal Supremo –en adelante, TS- declara vulneración del derecho de libertad sindical por parte de la empresa demandada así como en consecuencia declara nulo el PI de Unisono.

Esta sentencia se limita a citar, a título de ejemplo y como *obiter dicta*, para un posible despliegue unilateral de un PI, que la sentencia califica significativamente como provisional, lo que considera como un supuesto límite, siempre que concurren circunstancias excepcionales como el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; la negativa de la misma a negociar o la ausencia de cualquier tipo de representación.

Cabe apuntar que esta última – la ausencia de representación- ha dejado de constituir una excepción al amparo del art.5.3 del RD 901/2020, que la sustituye por la creación de una comisión *ad hoc*, semejante a la prevista en otras cuestiones a lo largo del ET. Dicho artículo ha admitido la constitución de una comisión *ad hoc* precisamente para salvar los casos en los que no existe órgano de representación, exigiéndose que tal comisión esté integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y que cuenten con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de referencia, aunque no respondan todos ellos a la convocatoria de la empresa en un periodo de diez días.¹⁵⁷

Por otro lado, en el Asunto Ayesa –STS 403/ 2017, de 9 de mayo de 2017, Rec. 85/2016- fue la RLPT la que entorpeció e impidió la constitución de la mesa negociadora, por lo que el TS estima que tales alegaciones no justifican, sin más, la actuación unilateral de la empresa que se impugna, máxime cuando la misma no ha probado haber agotado los medios de solución judicial o extrajudicial del conflicto. En este caso, el TS declara la validez del PI, pero de forma provisional.

En cuanto al contenido del deber histórico o general de negociar, la doctrina ha estimado que incluye la obligación de iniciar el trato contractual, una real disposición a debatir y discutir las propuestas y contrapropuestas y la obligación de realizar esfuerzos razonables para alcanzar un acuerdo en tiempo razonable¹⁵⁸.

En cuanto al contenido del deber específico de negociar el PI, tal y como advierte la sentencia del Asunto Ayesa, el TS establece un requisito adicional: agotar los medios de solución judicial o extrajudicial del conflicto. A este respecto, el TS hace referencia a las alternativas que ofrecían las disposiciones legales y convencionales para lograr el restablecimiento de las negociaciones en el caso concreto, es decir, considera que esa negativa de las secciones sindicales no habilitaba a la empresa a imponer unilateralmente el PI, y que con carácter previo a esa imposición unilateral la empresa debería haber agotado los medios de solución judicial o extrajudicial del conflicto, acudiendo a la mediación del comité paritario del convenio o instando ante los tribunales el oportuno conflicto colectivo para exigir el cumplimiento del deber de negociar de buena fe, que también a la RLPT le viene impuesto por el art.89.1 y 89.2 del ET. Pese a que no es jurídicamente posible obligar a las partes negociadoras a alcanzar un acuerdo, el legislador es proclive a que las discrepancias sean sometidas a los sistemas de resolución de conflictos.

En cuanto a la obligación de negociar el PI, se trata de una obligación de medios, no de resultado. Esto es, no necesariamente la negociación acabará con acuerdo, aunque eso siempre será lo más deseable. En definitiva, el carácter negociado del PI es un requisito

¹⁵⁷ Rivas Vallejo, P., “El plan de igualdad debe negociarse con la representación legitimada legalmente y no por una comisión *ad hoc*”, Revista de Jurisprudencia Laboral núm.2/2021, p.8

¹⁵⁸ Valdés Dal-Ré, F., “El deber de negociar..”, cit., p. 12

de validez del mismo, y el que sea preceptivo el acuerdo previo a su implantación solo lo será si se impone por convenio colectivo. En ambos casos, el no cumplimiento de la obligación podrá suponer la declaración de nulidad del mismo.

Además, en la resolución que nos ocupa, el legislador señala que el art.45.3 LOI no establece la opción que dice la empresa recurrente de “negociar un PI o implantarlo unilateralmente si la negociación colectiva fracasa”. En efecto, se exige acudir a otros medios de resolución de conflictos en el caso de que la negociación no termine con acuerdo.

En cuanto a la incidencia de la mala fe en el deber de negociar el PI, en el Asunto Unisono el TS refiere que “aunque pudiera concluirse que un bloqueo negociador por parte de la RLT podría erigirse en justificación razonable del incumplimiento de la obligación del PI, o al límite, como justificación de implementación unilateral de un PI provisional, lo cierto es que para ello deberían darse circunstancias excepcionales” – éstas son: bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte, negativa de la misma a negociar o ausencia de cualquier tipo de representantes-. A este respecto, el legislador admite que un PI implementado de forma unilateral es válido si puede demostrarse la mala fe de la RLPT.

Con respecto a la empresa, tanto la Audiencia Nacional como el TS consideran que si no negocia el PI o lo hace de mala fe, incurre en una conducta antisindical susceptible de tutela judicial efectiva y con ello, en una vulneración del derecho a la libertad sindical, pudiendo conllevar, adicionalmente a la declaración de nulidad del PI. Se le podría condenar a abonar una indemnización, de ser solicitada por el sindicato en su demanda, debiendo estar fundada en la existencia de un perjuicio concreto, a fin de no generar indefensión a la contraparte.

Un análisis conjunto de las resoluciones nos permite extraer que, ante la mala fe por parte de la RLPT, la empresa estaría facultada para la implementación unilateral del PI con la exigencia de cumplimiento de dos requisitos: que se demuestre la mala fe de la parte social y haber ejercido las acciones judiciales y extrajudiciales pertinentes.

En el Asunto Unisono, cuando es la empresa la que ralentiza la negociación de tal modo que el impulso de sus actuaciones fueron los requerimientos de la Autoridad Laboral a instancia de la parte social – del relato fáctico resulta probado- , el legislador apunta que “no obsta el argumento de la recurrente según el que la elaboración unilateral del PI se debió, exclusivamente a los apremios de la Inspección de Trabajo y a la necesidad de evitar una sanción administrativa.”, y añade que “Tal situación, a juicio de la recurrente, autorizaba a la empresa al abandono de las negociaciones y a imponer el PI de manera unilateral. El propio recurso, al no cuestionar la nulidad del PI por falta de acuerdo, se da su propia respuesta.”

En definitiva, por un lado, el deber de negociar el PI implica la realización de las acciones pertinentes para la consecución del acuerdo, ya que la obligación no se limita a llevar a cabo acciones judiciales y extrajudiciales en el contexto de conflicto colectivo, sino que ha de extenderse también a la voluntad de buscar soluciones colaborativas para la implantación del PI. Por otro lado, de ambos Asuntos se extrae la conclusión de que la sanción a la mala fe de la RLPT se materializa en la declaración de validez provisional del PI impuesto de forma unilateral por la empresa, concurriendo el ejercicio de acciones judiciales y extrajudiciales pertinente por la parte empresarial – debiendo acreditar que ha agotado todos los medios de solución judicial o extrajudicial del conflicto-. En cuanto a la

mala fe de la empresa, procede declarar nulo el PI impuesto unilateralmente, sin perjuicio de otras sanciones administrativas.

Desde el punto de vista procesal, en el Asunto Unisono el TS vincula el deber de negociar con el derecho a la libertad sindical. A este respecto, el TS sigue la doctrina del Tribunal Constitucional, incluyendo el derecho a la negociación colectiva en el contenido del derecho a la libertad sindical. El legislador apunta que “no puede entenderse que ha habido negociación de buena fe, cuando quien tiene la obligación de tener un PI y, por tanto, debe asumir el impulso negociador, no solo no lo asume, sino que adopta una actitud impeditiva del mismo”, por lo que sentencia que “Ninguna duda cabe, por tanto, de que el derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva del sindicato demandante ha sido vulnerado”. En efecto, como consecuencia se abre la vía procesal de tutela de derechos fundamentales para amparar el deber de negociar, con preferencia en su tramitación, la prueba indiciaria como sistema probatorio y con posible indemnización por daños y perjuicios si así se solicita.

En síntesis, recae sobre la empresa la carga de la prueba de haber negociado el PI de buena fe con la RLPT, y en caso de ruptura de dicha negociación, recae sobre la empresa la carga de la prueba de haber agotado todos los medios que tenía a su alcance. De no acreditarse, podría declararse nulo el PI, consecuencia ésta lógica si se tiene en cuenta el art.6.3 b) de la LOLS –Ley Órgánica de la Libertad Sindical-, puesto que la actividad sindical de negociación forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical.

E) Las consecuencias del incumplimiento de la obligación de hacer de la empresa al pactar el Plan de Igualdad.

Lo acordado en la negociación colectiva en el PI obliga a la empresa de la misma forma que le obliga lo acordado en el convenio colectivo que le resulte de aplicación. Así pues, tal y como ha señalado la doctrina científica, en concreto POQUET CATALÁ, “el plan de igualdad tiene idéntica eficacia jurídica que la que tienen los convenios colectivos estatutarios o los acuerdos de empresa, siempre y cuando hayan sido pactados por sujetos con legitimación para negociar”¹⁵⁹.

El PI incluye datos o información que la empresa debe recoger para proporcionarlos a la RLPT, con la finalidad de que ésta pueda evaluar el nivel de cumplimiento de lo pactado en el PI.

La sentencia que a continuación analizamos – Audiencia Nacional, Sala de Social, Auto 52/2018 de 24 de julio, Rec.27/2016¹⁶⁰- condena a Global Sales Solutions S.A, a

¹⁵⁹ Poquet Catalá, R., “Doctrina judicial en torno a la elaboración y negociación del plan de igualdad”, Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, núm.54, 2019, p.95

¹⁶⁰ En cuanto a los hechos, la empresa concretamente, al suscribir el PI se comprometió a llevar a cabo la promoción de medidas de acción positiva. Sin embargo, la RLPT tuvo que acudir a conciliación en dos ocasiones ante la falta de información que la empresa debía aportar a la comisión de igualdad – CI en adelante-. Entre otros incumplimientos, la empresa no aporta a la CI un listado específico, con el número de personas trabajadoras, segregado por sexo, categoría y grupos profesionales, del que se desprenda con claridad qué medidas de acción positiva ha promovido. Tampoco aporta listado que detalle los procesos de selección realizados, ni el porcentaje de cada género incorporado a la empresa, así como los posibles acuerdos de flexibilidad horaria según campaña y departamentos.

En primer lugar, en febrero de 2015, se celebra acto de conciliación en el cual Global S.A. se compromete a entregar la documentación que se le requiere. Tras cinco meses sin cumplir el compromiso adquirido, el

pagar una importante cantidad por incumplir el PI pactado, como consecuencia de un reiterado incumplimiento de las obligaciones adquiridas en el PI aprobado en 2013 y tras numerosas denuncias por los sindicatos que se fueron interponiendo desde 2015 hasta 2017.

Llama la atención que el Tribunal insiste en que la empresa ni siquiera intenta justificar que le sea imposible poner a disposición de la RLPT la información que se le solicita en varios requerimientos.

En cuanto a los fundamentos jurídicos, el Tribunal considera que Global S.A. “no ha sido capaz de identificar un solo supuesto, en el que, en igualdad de condiciones y méritos, se haya contratado al colectivo menos representado”. Lo que el Tribunal advierte es, que queda acreditado que la información aportada por la empresa no es concreta ni permite constatar el cumplimiento de lo mandado, sin que haya intentado probar que la elaboración de dicha información sea imposible de efectuar, lo cual “es un requisito constitutivo para dejarla sin efecto”. Para ello el Tribunal se basa en el art.1116 del Código Civil, en relación con el art.217.3 LEC.

Además señala que la empresa “ha incumplido clamorosamente la obligación de hacer, que asumió al pactar el PI, que debe cumplir en sus propios términos”.

El Tribunal considera que vistos los *reporting* aportados por la empresa, “se comprueba claramente que no hay razón alguna, que impida cumplir con los compromisos informativos semestrales”, precisando que no se cumple con el principio de buena fe, pues

sindicato CGT promueve mediación ante el SIMA, alegando incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones informativas de la ejecución del PI.

De nuevo, en octubre de 2015 se alcanza acuerdo de mediación en el cual Global S.A se compromete a dar cumplimiento a las acciones informativas contenidas en el PI, fijando un mínimo de contenido concretado en la solicitud de mediación.

Hasta finales de ese mismo año se suceden varias reuniones en las que se discute sobre la obligación de la empresa de abonar gastos de desplazamiento a la RLPT y sobre quién debe cubrir las horas utilizadas por la RLPT, reclamando la RLPT el incumplimiento por parte de la empresa del pago de las horas de los delegados del personal.

En segundo lugar, en mayo de 2016 se dicta Auto por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional declarando contra Global S.A. que “la empresa no ha cumplido con sus obligaciones informativas referidas en los apartados 5, 16 y 20, 19, 23 y 26, por lo que ordenamos cumpla inmediatamente las obligaciones de información siguientes”. En noviembre de ese mismo año CGT promueve ejecución del Auto, denunciando el incumplimiento por parte de la empresa de diversos puntos, reclamándole su cumplimiento y solicitando imposición de apremios pecuniarios hasta el cumplimiento definitivo.

En tercer lugar, de nuevo en enero de 2017 se vuelve a dictar Auto, estimando la demanda promovida por CGT, a la que se adhirieron CCOO, UGT y CSIF, en la cual se declara que “la empresa Global Solutinos Line S.L. ha incumplido los mandatos primero, segundo y quinto de nuestro Auto DE 6-05-2016, por lo que le ordenamos nuevamente que cumplimente inmediatamente lo siguiente (...) Hasta que no cumplimente lo mandado se le impone un apremio pecuniario de 150 euros diarios a partir de la notificación del presente Auto”.

En cuarto lugar, en abril de ese mismo año CGT presenta escrito ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional solicitando se condene a la empresa al pago de 150 euros diarios desde la fecha de notificación del último Auto hasta su cumplimiento, bajo apercibimiento de desobediencia a la Autoridad y en el caso de no llevar a cabo el cumplimiento incoar diligencias previas por un presunto delito de desobediencia grave a la autoridad judicial. Tras reunirse con la CI, la empresa vuelve a comprometerse a facilitar la información que se le requiere sobre los procesos de promoción interna y contratación externa para puestos de estructura. En la reunión CGT sigue reprochando a la empresa el incumplimiento de lo acordado en el Auto de enero de 2017.

En quinto lugar, se vuelve a dictar Auto por la Audiencia Nacional en junio de 2017, declarando que la empresa demandada “ha incumplido los mandatos primero, segundo y quinto de nuestros Autos de 6 de mayo de 2016 y 18 de enero de 2017, por lo que ordenamos nuevamente que cumplimente inmediatamente lo siguiente”.

no basta con hacer una aportación masiva de documentos, sino que la empresa debe elaborar y tratar la información de la que dispone, ajustándose a la finalidad de asegurar que la RLPT pueda constatar que las incorporaciones se hacen del modo equilibrado que fue pactado en el PI”.

Finalmente, en la Resolución que se analiza de fecha 24 de julio de 2018 la Sala impone además de lo apremios pecuniarios impuestos en los Autos ya referidos, un nuevo apremio pecuniario de 300 euros diarios desde el día siguiente de la notificación del Auto hasta que se presente debidamente cumplimentado lo mandado en la resolución.

Tal y como se desprende de la Resolución, los Sindicatos pueden iniciar acciones legales denunciando el incumplimiento de la empresa y exigiendo el cumplimiento de lo acordado en el PI. Para ello, la acción procesal que se interpone es la de conflicto colectivo, tal y como se recoge en el art.17.2 LRJS, los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para actuar en defensa del derecho a la igualdad en todas la materias atribuidas al orden social.

A este respecto, cuando la empresa tenga ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma – en adelante CCAA- , la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es el órgano jurisdiccional competente –art.8.1 LRJS-. Si la empresa tuviera un ámbito superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la CCAA – art.7.a LRJS- el órgano jurisdiccional competente será el Tribunal Superior de Justicia de la CCAA. Y si la empresa solo tiene centros de trabajo en el ámbito territorial correspondiente a la circunscripción de un Juzgado de lo Social, el órgano jurisdiccional competente serán los Juzgados de lo Social de la ciudad donde esté situada la empresa – art.6.1 LRJS-.¹⁶¹

La demanda de conflicto colectivo debe especificar qué información ha dejado de entregar la empresa en el plazo acordado y/o qué medidas del PI ha incumplido tras la superación del plazo establecido para su implantación. Así como en el suplico de la demanda, se solicitará al órgano jurisdiccional que condene a la empresa al inmediato cumplimiento. En la sentencia dictada se estimará o desestimará la demanda, en función de la prueba practicada.

En resumen, con frecuencia los procedimientos de conflicto colectivo por incumplimiento del PI terminan con acuerdo alcanzado en la previa mediación celebrada – como el caso que nos ocupa, aunque finalmente acaba incumpliendo la empresa de forma reiterada los compromisos adquiridos-. Si la empresa en este caso hubiese cumplido con lo acordado en la mediación el asunto no sigue más recorrido. El problema surge cuando la empresa, en el plazo previsto no da la información completa requerida a la comisión de seguimiento. Es entonces cuando los sindicatos demandantes solicitan la ejecución judicial del acuerdo alcanzado en fase administrativa. Una vez abierta la fase de ejecución, ya sea del acuerdo administrativo o de la sentencia judicial, el incumplimiento de la empresa ya puede tener consecuencias de índole económica en forma de apremios pecuniarios.

¹⁶¹ Ramo Hernando, M.J. , “Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad...” cit., p.18

F) La validez del diagnóstico previo al Plan de Igualdad tras la reforma por el RD Ley 6/2019.

El diagnóstico previo al PI, en los términos marcados por el art.46 LOI, tras su reforma por el RD Ley 6/2019, deriva a la negociación colectiva entre empresa y RLPT, además de la negociación del propio PI, el diagnóstico de situación previo, fijando unos elementos mínimos sobre materias que debe contener el diagnóstico. La fijación de estos nuevos parámetros siembra la duda sobre aquellos PI que se encontraban en elaboración en tal fecha, y que tuvieran en fase de ejecución o concluido el diagnóstico de situación previo, cuando éste no hubiese sido objeto de negociación previa, tal y como ordena el mencionado artículo.

La sentencia que analizaremos a continuación, aborda esta situación transicional para validar el diagnóstico que se ejecutó antes de la entrada en vigor del RD Ley 6/2019, si se realizó bajo los requerimientos legales, y en su caso, convencionales, vigentes en tal fecha.

En concreto se trata de la desestimación de las demandas de conflicto colectivo interpuestas por los sindicatos CSI-F y CGT por la sentencia dictada el 12 de noviembre de 2019, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, asunto 195/2019¹⁶², contra la que recurren ambos sindicatos demandantes en casación y en la que consta el siguiente fallo : “Prevía desestimación de las excepciones de falta de inadecuación de procedimiento y de variación sustancial de la demanda invocadas por Atento Teleservicios, desestimamos las demandas deducidas por CSI-F y CGT a las que se adhirieron FAGSA, STC, CIG

¹⁶² En cuanto a los hechos, se presenta demanda de conflicto colectivo por Central Sindical Independiente y de Funcionarios – en adelante CSI-F- y Confederación General del Trabajo – en adelante CGT- contra Atento Teleservicios España S.A., Unión Sindical Obrera – en adelante USO-, Confederación Sindical de Comisiones Obreras – en adelante CCOO-, Federación de Asociaciones Sindicales – en adelante FAGSA-, Euzko Langilleen Alkartasuna – en adelante ELA-STV-, Unión General de Trabajadores –en adelante UGT-, Confederación Sindical Galega – en adelante C.I.G- y Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones – en adelante STC-, en solicitud de la nulidad del PI. Los motivos que refiere la parte demandante son los siguientes:

En primer lugar, por haberse cerrado las negociaciones por la parte empresarial sin el correspondiente acuerdo con la RLPT, con la consiguiente constitución de la mesa negociadora, que no se ajusta a los parámetros fijados en el art.46 LOI tras su reforma por el RD Ley 6/2019, por no haberse negociado el diagnóstico con la RLPT.

En segundo lugar, por la imposibilidad de negociar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo como exige el art.46.2 LOI, sin un diagnóstico actualizado y negociado.

En tercer lugar, por la no aportación de la empresa en su diagnóstico de los datos desglosados por centro de trabajo y provincia, independientemente que el PI sea de ámbito nacional, puesto que la falta de esos datos desagregados no permite comprobar la efectividad o no de las medidas pactadas en cada ámbito concreto.

La negociación del PI impugnado comenzó en 2015, extendiéndose las reuniones a lo largo de los años, hasta realizarse las últimas reuniones en los meses de febrero, marzo y mayo de 2019. Los demandantes afirman que es la reunión de 20 de marzo de 2019 donde debía cerrarse la negociación, con propuesta de final de acuerdo para su firma, si bien, con posterioridad, la empresa convocó a las partes en una nueva reunión en el mes de mayo, presentando una nueva propuesta – debido a cambios organizativos en el área de RRHH se contrata a una consultora externa que realiza el nuevo diagnóstico- , que no fue aceptada por la RLPT, que considera que el diagnóstico previo de la situación no había sido negociado según lo dispuesto en el art.46 LOI en su redacción posterior al RD Ley 6/2019.

La empresa ratifica su propuesta definitiva, siendo suscrita por CCOO, UGT y USO, cuya representatividad sumaba el 55,8% de la comisión negociadora, compuesta por UGT, CGT, CCOO, STC, USO, CSIF, FAGSA, ELA, CIG y STAS. En efecto, el diagnóstico fue realizado en 2015, iniciándose tras éste la negociación entre las partes. No obstante, en junio de 2018, la empresa contrata a una consultora externa, la cual concluye su diagnóstico para su presentación en la reunión de enero de 2019. Finalmente el PI se adopta en junio de 2019, cuando la empresa da por cerrada la negociación, lo cual es entendido por la RLPT como un abandono de la negociación.

contra Atento Teleservicios España S.A, CC.OO, UGT, USO, ELA-STV, a los que absolvemos de los pedimentos en ellas contenidos”.

El problema suscitado es la validez de un diagnóstico previo al PI cuando, entre una y otra fase de la planificación ha mediado una reforma normativa que modifica el modo en que deba realizarse tal diagnóstico. También se abordan cuestiones como la propia naturaleza del PI, a propósito del análisis de la modalidad procesal aplicable, o los límites del contenido mínimo del PI y de su diagnóstico previo, planteándose el debate sobre la nulidad del PI, y en su caso la modalidad aplicable a tal impugnación, cuando se suscite la duda sobre la falta de acomodo del diagnóstico de situación previo al PI por la falta de desglose de los datos facilitados por la empresa.

En cuanto a la posición de las partes, el recurso de casación formalizado por CSI-F, al que posteriormente se adhiere CIG, alega infracción de la disposición final segunda del RDL 6/2019 en relación con el 2.2. del Código Civil y su disposición transitoria segunda sobre actos y contratos celebrados bajo disposición anterior, en relación con el Principio General del Derecho de Modernidad de aplicación preferente de la norma más moderna y el redactado de los arts.45 y 46 de la LOI con que confiere el RDL 6/2019, de extraordinaria y urgente necesidad – ex. art.86.1 CE-. Además alega infracción del art. 28 CE, en relación con el art.37 CE, al amparo de lo dispuesto en el art.207 e) de la LRJS y las SSTS de 9 de mayo de 2017, Rec.85/16 y de SSTS de 13 de noviembre de 2018, Rec.832/2018. Como último motivo, alega infracción del art. 86.1 CE al amparo de lo dispuesto en el art. 207 e) LRJS.

De otro lado, el recurso de casación formalizado por CGT, al que posteriormente se adhiere CIG, denuncia infracción del art. 46 LOI en su versión del RDL 6/2019 con fundamento en lo dispuesto en el art.207 LRJS. Así como infracción del art. 85 ET y el art.4 LOI.

En referencia a la fundamentación jurídica con la que el Tribunal Supremo da respuesta negativa a la cuestión que plantean los sindicatos impugnantes, que no es otra que si debe entenderse contrario a derecho el PI por no haberse elaborado un nuevo diagnóstico de la situación con arreglo al RDL 6/2019, el Tribunal advierte que el sindicato CGT no expone los motivos por los que considera insuficiente el diagnóstico elaborado por la empresa. Además recuerda que la empresa ya había elaborado un diagnóstico de situación conforme al art.46 LOI en su texto original, presentando una versión actualizada en la reunión con la comisión negociadora de enero de 2019, encargado a una consultora externa, respecto al que no se discute que cumple con las exigencias legales vigentes en aquel momento. El Tribunal apunta textualmente que “Dicho diagnóstico se aporta con mucha antelación a la conclusión del proceso negociador y son varias las reuniones con la comisión negociadora que se celebran con posterioridad, por lo que no hay duda alguna de que debe considerarse como un diagnóstico negociado”.

Además el Tribunal añade que de hecho se ratifica con la firma de la RLPT del acuerdo del PI, y ahondando más si cabe, que ninguno de los sindicatos demandantes alegó en las posteriores reuniones déficit en los datos y en la información necesaria para elaborar el diagnóstico, sin que en la demanda ni en el escrito de recurso se identifiquen en ningún momento cuáles son los datos e información relevantes para la validez del diagnóstico que la empresa no haya puesto a su disposición. En efecto el Tribunal insiste en que la parte demandante no precisa los puntos en los que el diagnóstico adolezca de anomalías y defectos de los que se desprenda que no cumple adecuadamente con el nivel de exigencia que introduce el nuevo RDL 6/2019.

Para el TS “no hay en ese RDL ninguna previsión de la que se desprenda su aplicación retroactiva”, ni se puede aplicar el RD 901/2020 de 13 de octubre al caso,

puesto que es posterior a la fecha de la propia sentencia recurrida. El propio RDL 6/2019, carece de norma transitoria alguna respecto a los diagnósticos de situación que hubiesen sido negociados conforme a la legislación anterior, ni impone la ineficacia de los elaborados hasta la fecha. Por ello el TS desestima los recursos de casación interpuestos por los sindicatos y confirma la sentencia dictada el 12 de noviembre de 2019.

En definitiva, es interesante valorar la aplicación por parte de la Audiencia Nacional del principio *tempus regit actum* y del principio de irretroactividad de las normas.

En efecto, la disposición final primera del RDL 6/2019 establece su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el 7 de marzo de 2019, mientras que la disposición transitoria decimosegunda fija un sistema escalonado de aplicación de las nuevas obligaciones derivadas de tal reforma. Partiendo del marco temporal del caso analizado - en 2015 se realiza el diagnóstico y en enero de 2019 se actualiza- , parece razonable admitir la actualización del diagnóstico e incluso se hace necesaria.

El principio de irretroactividad de las normas que consagra el art.2.1 del Código Civil determina que la reforma del art.46.2 LOI no invalide por sí misma los diagnósticos de situación confeccionados conforme a la legislación y normativa convencional vigente en el momento de su elaboración, porque siendo la aprobación del diagnóstico un acto jurídico, la validez del mismo debe ser examinada conforme a la legislación vigente en el momento de su elaboración, conforme al principio general del derecho *tempus regit actum*.

En cuanto a la cuestión central del litigio, los demandantes cuestionan que el diagnóstico que ya se había llevado a término, y que de forma sobrevenida, no se ajusta al marco legal vigente, pueda tener la validez necesaria para construir sobre él un PI que se acuerda después de la entrada en vigor de la reforma legal que transforma este marco regulador. Sobre la vigencia del diagnóstico, la sentencia de la Audiencia Nacional construye la tesis del proceso escalonado de negociación, que abre y cierra etapas en la misma y ancla cada una de ellas a la norma vigente en dicho momento, situando, por tanto, en espacios normativos distintos cada una de las fases de negociación del PI, siendo el diagnóstico previo un acto jurídico autónomo y diferenciado de la propia negociación.

CONCLUSIONES

En base al estudio realizado, a continuación se exponen las conclusiones extraídas del presente trabajo.

PRIMERA: Pese a la enorme y sustancial evolución experimentada en nuestro Ordenamiento Jurídico, seguimos varados en la igualdad formal, persiguiendo la ansiada aspiración de transformarla en igualdad real y efectiva. Parece claro que, a pesar de contar con un marco jurídico suficiente en todos los niveles para avanzar en la igualdad, seguimos estancados como sociedad. Es necesario un cambio cultural en materia de igualdad, que traspase las barreras de la teoría y cale en los valores y actitudes de la sociedad. Así como también resulta necesario un cambio de paradigma en los sindicatos, que nos que coloque a las mujeres en el centro de las reivindicaciones más importantes para nosotras, para que podamos tomar partido en el ámbito sindical, en aras a conseguir la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito de las relaciones laborales. Para ello resulta esencial la representación femenina en los órganos de diálogo social y en los equipos de negociación colectiva y poner énfasis a la necesidad de tener formación y estar en constante renovación en materia de igualdad, incluso puede ser interesante el proponerlo como requisito obligatorio para poder formar parte de las mesas de negociación tanto de convenios colectivos como de PI.

SEGUNDA: Tras la revisión multinivel del marco jurídico en referencia a los PI, se puede concluir que para alcanzar la igualdad de género es esencial el adoctrinamiento de la sociedad en valores y actitudes sin sesgos de género, así como garantizar el acceso de las mujeres a la educación y a la toma decisiones a nivel político.

TERCERA: El RD Ley 6/2019 deja claro que el PI no es un mero listado de intenciones o de medidas imprecisas sin posibilidad de requerir su efectivo cumplimiento, sino que se compone de diagnóstico previo y de medidas evaluables. Sin embargo, son muchos los PI elaborados tras la entrada en vigor de dicho RD, que adolecen de este vicio. En efecto, seguía faltando regulación de detalle para resolver toda la problemática de los PI.

CUARTA: El legislador desarrolla con gran acierto la figura de los PI en el RD 901/2020, resolviendo todas las dificultades que se suscitaban en la práctica con respecto a éstos, concibiendo el PI como un instrumento vivo, susceptible de modificaciones y revisiones. La mayor novedad de esta normativa es que identifica el teletrabajo como opción para garantizar la corresponsabilidad. Además el RD 901/2020 apuesta por las acciones positivas en el ámbito de la contratación, de forma que, siendo mayor el porcentaje de mujeres que sufre la temporalidad y la parcialidad, se dará preferencia para la transformación de los contratos a tiempo parcial en tiempo completo, cuando las mujeres sean mayoritarias a tiempo parcial en el puesto a cubrir, y de la misma forma con la contratación temporal, para transformarla en indefinida.

QUINTA: Uno de los escollos de la LOI que ahora resuelve la nueva regulación, era el tamaño de las empresas obligadas a elaborar PI, consiguiendo extender la obligación del PI a las pequeñas y medianas empresas de hasta cincuenta personas trabajadoras. La novedad del art.2 del RD 901/2020, está en la claridad de su redacción y en que introduce orden,

dejando claro que ninguna empresa, sea cual sea su tamaño, queda fuera de sus exigencias de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y todas tendrán que eliminar las situaciones de discriminación y de desigualdad, quedando todas las personas trabajadoras bajo el paraguas de esta normativa, sin perjuicio, de que no todas puedan disfrutar de las garantías que supone el PI.

SEXTA: Las empresas tienen el deber de analizar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la elaboración del diagnóstico de los PI. Cuando el PI incorpore el Protocolo de Acoso, se debe registrar como un documento único tal y como recoge el RD 901/2020, y cuando el Protocolo no se incorpore al PI como tal, sino que se negocie como contenido aparte, o para los casos en que las empresas no estén obligadas a tener PI, se podrá registrar voluntariamente dichos protocolos.

SÉPTIMA: Con respecto a los conocimientos, formación o experiencia en materia de igualdad, la norma sólo sugiere que las personas que formen la comisión negociadora tengan formación previa en esta materia. Hubiera sido importante exigir a las empresas que garantizaran que las personas que conforman dicha comisión acreditaran formación en materia de igualdad, ya que resulta clave para el desarrollo de sus funciones. Sin embargo, el requisito de la formación no es un requisito *sine qua non* para formar parte de la comisión negociadora, la normativa sólo lo aconseja.

OCTAVA: Mientras no exista una mayor sindicalización femenina, sobre todo mujeres involucradas en puestos de toma de decisiones en la negociación colectiva, no se puede esperar la transversalización del enfoque de género en las políticas sindicales ni la priorización de los problemas femeninos en la agenda sindical.

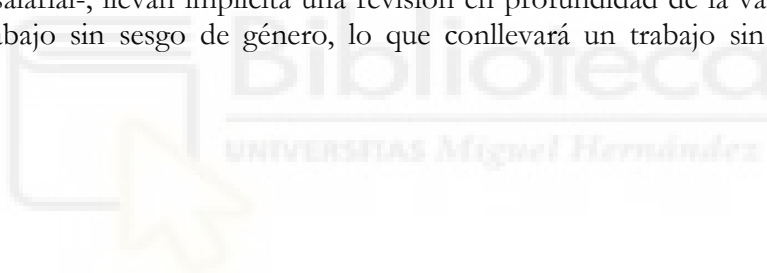
NOVENA: Con respecto a las competencias de la comisión negociadora, no será fácil de llevar a cabo el seguimiento y evaluación del cumplimiento del PI cuando éste se haya negociado con una comisión sindical con personas ajenas a la plantilla de la empresa. En efecto, sería interesante nombrar a una persona de la plantilla como enlace con la comisión sindical para informar y garantizar el adecuado cumplimiento del PI.

DÉCIMA: En ocasiones, la empresa es reticente a facilitar datos, información o documentación de la empresa a la RLPT. Pues bien, tal y como señala la jurisprudencia, la empresa ha de poner a su disposición información concreta y elaborada, ajustándose a la finalidad de asegurar que la RLPT pueda evaluar el nivel de cumplimiento de lo pactado en el PI. No obstante, la RLPT debe cumplir con el deber de sigilo y confidencialidad, teniendo los mismos deberes y obligaciones que los representantes que intervienen en la negociación de convenios colectivos.

UNDÉCIMA: El actual RD 901/2020 debe poner fin a las malas prácticas, dejando atrás la creencia generalizada de que ante un mínimo gesto de hostilidad por parte de la RLPT, la empresa puede dar por concluida la negociación e implantar de forma unilateral el PI. A la vista de la nueva normativa y de la jurisprudencia analizada, esas prácticas no tienen cabida hoy. Si la negociación del PI se interrumpe por diferencias y desavenencias con la RLPT, no es aconsejable que la empresa decida dar por concluida la negociación e implante un PI de forma unilateral. La empresa debe evitar que esto suceda, acreditando que ha agotado todos los medios de solución extrajudicial del conflicto.

DUODÉCIMA: Tal y como se desprende de la jurisprudencia analizada, la negociación del PI debe acometerse necesariamente por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa, puesto que se requiere que su eficacia general quede asegurada.

DECIMOTERCERA: El papel de los tribunales es fundamental porque gracias a la doctrina que emana de sus sentencias se dota de mayor seguridad jurídica al proceso de negociación colectiva de los PI, siendo clave en el avance para el desarrollo de los PI y en la consecución de sus objetivos. Así pues, habrá que esperar al fallo del TS en relación a la demanda de la CEOE contra el RD 901/2020 de 13 de octubre. Dicho RD sigue en vigor, así como el RD 902/2020, de 13 de octubre. Cabe apuntar que los dos instrumentos introducidos en los reglamentos para abordar la discriminación salarial – el registro salarial y la auditoría salarial-, llevan implícita una revisión en profundidad de la valoración de los puestos de trabajo sin sesgo de género, lo que conllevará un trabajo sin duda arduo y complejo.



BIBLIOGRAFÍA

BAYLOS GRAU, A. , “Constitución y Trabajo”. RDS 84, Octubre-Diciembre 2018.

CABEZA PEREIRO, J.: “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, Revista Derecho Social y Empresa, núm.12, enero a junio 2020.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, Aranzadi Expertos Editorial, 2016

GALA DURÁN, C., “La gestión socialmente responsable de la cadena de suministro”, en LÓPEZ CUMBRE, L. (ed) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012

LOUSADA AROCHENA, J.F.(Coord): “El principio de igualdad en la negociación colectiva”, 2008

LUJÁN ALCARAZ, J; SELMA PENALVA,A.: “Planes de igualdad”, Cap.XII, en la obra colectiva, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.); KAHALE CARRILLO, D.T. (Coord.); VELASCO PORTERO, T. (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Ret. 16-2.335, Colección Informes y Estudios, Serie RRL, Núm. 111, 2016

MIRANDA ENCARNACIÓN, J.A. :“Els orígens del model industrial valencià”, *Elx*, 1850-1930, Recerques, 25

MONEREO PÉREZ, José Luis; GUINDO MORALES, Sara, “Planes de Igualdad”, en la obra colectiva, HIERRO HIERRO, Francisco Javier (coord.); KAHALE CARRILLO, D.T. (coord.); SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (Dir.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Colección de derecho del trabajo y seguridad social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2018

NIELFA CRISTÓBAL, G.: “Trabajo y construcción del género en la España contemporánea. El trabajo de las mujeres. ¿Complementario, protegido, sumergido?” en RAMOS Y VERA (eds.), *El trabajo de las mujeres.Pasado y presente*, Vol.IV, Málaga, 1996

OLARTE ENCABO, Sofía, “Discriminación retributiva: Análisis crítico del estado de la cuestión y esbozo explicativo de la misma”, en la obra colectiva, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.); KAHALE CARRILLO, D.T. (Coord.); VELASCO PORTERO, T. (Coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Ret. 16-2.335, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, Núm. 111, 2016,

PAGE, M.A, MASEDA GARCÍA, R., VORIA, M.A., GONZÁLEZ SALCEDO, A., LAQUIDÁIN AZPIROZ, B. , : “Estudio comparativo de los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional”, enero 2005, estudio elaborado desde la Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de la Mujer.

PEGORARO, L. , “El Derecho Comparado y la Constitución Española de 1978. La Recepción y <<Exportación>> de Modelos.”. Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional 2005.

POQUET CATALÁ, R., “Doctrina judicial en torno a la elaboración y negociación del plan de igualdad”, Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, núm.54, 2019

RIVAS VALLEJO, P., “El plan de igualdad debe negociarse con la representación legitimada legalmente y no por una comisión *ad hoc*”, Revista de Jurisprudencia Laboral núm.2/2021

SALA FRANCO, Tomás; CARDONA RUBERT, María Belén, “ La negociación colectiva y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en la obra colectiva, BALLESTER PASTOR, María Amparo; BAÑO LEÓN, José María; EMBID IRUJO, José Miguel ; GOERLICH PESET, José María (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid, Febrero 2008.

SEVILLA MERINO, J., “Mujeres y Ciudadanía: la democracia paritaria”, Institut d’Estudis de la dona, Valencia, 2004

TOMÁS JIMÉNEZ, N., “El nuevo marco de negociación colectiva en los grupos de empresas y empresas red”, Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros, nº356, 2012

VALDÉS DAL-RÉ, F., “El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general (1)”, Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica, ISSN 0213-0556, 2011, N°2



NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA CONSULTADA

Bases de la convocatoria del Sello Distintivo local “Empresa Conciliadora” Ajuntament d’Elx Edición 2020, Boletín Oficial de la Provincia de Alicante. Recurso electrónico disponible en: https://www.elche.es/wp-content/uploads/2020/08/2020-BOP_BASES-SELLO-EMPRESA-CONCILIADORA.pdf

“Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (2016/C/ 202/02). Diario Oficial de la Unión Europea 7/06/2016. recurso electrónico disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=DE>

Carta Social Europea (revisada), Estrasburgo, 3.V. 1996. Recurso electrónico disponible en <https://rm.coe.int/168047e013>

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, BOE, núm.311-1, de 19 de diciembre de 1978.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, 18 de Diciembre de 1979, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981. Recurso electrónico <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/normativa/normativa/docs/convencion.pdf>

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1 de julio de 1949 (núm.98), 32ª reunión CIT, entrando en vigor el 18 de julio de 1951. Recurso electrónico https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

“Declaración Universal de los Derechos Humanos”. “Naciones Unidas”, 217 (III) A, 1948, Paris. Recurso electrónico disponible en [https://undocs.org/es/A/RES/217\(III\)](https://undocs.org/es/A/RES/217(III))

Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. Recurso electrónico disponible en: http://dogv.gva.es/datos/2007/07/31/pdf/2007_9994.pdf

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

El pilar europeo de derechos sociales en veinte principios, capítulo I: Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo. Recurso electrónico disponible en https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

Exposición de Motivos de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-10733>

Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Recurso electrónico disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1977-10734

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, recurso electrónico disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-12902-consolidado.pdf>

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2003/05/08/pdfs/A17427-17433.pdf>

OIT: Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (entrada en vigor: 23 de mayo 1953) CIT, 34ª reunión, Ginebra, 29 de junio de 1951 . Recurso electrónico disponible en <https://funceji.files.wordpress.com/2017/09/convenio-100-oit.pdf>

OIT: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (entrada en vigor: 15 de junio 1960), CIT, 42ª reunión, Ginebra, 25 junio de 1958. Recurso electrónico disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

OIT: Convenio relativo a la política de empleo (entrada en vigor_ 15 de julio 1966), CIT, 48ª reunión, Ginebra, 9 de julio de 1964. Recurso electrónico disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122

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.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. RCL 2020/1628. Versión vigente de 14/1/2021. Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214>

Refundición de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006. Incorporada al ordenamiento español por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, junto a la 2002/73/CE, a pesar de que su artículo 2 refleja la obligación de transposición a más tardar el 5 de octubre de 2005. Esta Directiva reforma la 76/207/CEE, 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, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios y su suministro.

Resolución 80/2021 de 4 de marzo, Rec. 267/2020 p.19. Recurso electrónico disponible en https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/resolucion_tarc/21/03/Resolucion80.pdf

Sentencia STC 4/1983 de 28 de enero

Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 26/10/2012. Recurso electrónico <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=ES>

Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea de 30/3/2010. Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

76/207/CEE, Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976 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. Diario Oficial de las Comunidades Europeas 14/2/76. Recurso electrónico disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207&from=ES>



WEBGRAFÍA

Antoñanzas Cristina: “Mujer, trabajo y sindicalismo”, Argumentos Socialistas en Igualdad/Sociedad, Mujer trabajadora. Recurso electrónico disponible en: <https://www.ugt.es/mujer-trabajo-y-sindicalismo>

Ballester Pastor, María Amparo: “El RD 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 núm. 146/2019. Recurso electrónico: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959606>

Beltrán I., Recurso electrónico disponible en: <https://ignasibeltran.com/2021/02/18/un-plan-de-igualdad-no-puede-negociarse-por-una-comision-ad-hoc-de-trabajadores-sts-26-1-21/>

Comisión Ejecutiva Confederal UGT, “Registro de Planes de Igualdad”, 2015, p.4. Recurso electrónico disponible en <http://portal.ugt.org/actualidad/2015/diciembre/inf-04.pdf>

De Jesús Silvano, Sandra M., “Los planes de igualdad en las empresas tras su reciente desarrollo reglamentario”. Diario La Ley, N°9746, Sección Tribuna, Wolters Kluwer, ISSN 1989-6913, 1 de Diciembre de 2020. Recurso electrónico disponible en https://extranet.labyfis.es/news/Los_planes_de_igualdad_e.pdf

Heras González, Purificación: “Informe Diagnóstico I Plan de Igualdad para la ciudadanía de Elche 2019-2022”, recurso electrónico disponible en <https://www.elche.es/wp-content/uploads/2019/03/Diagn%C3%B3stico-I-Plan-de-Igualdad-para-la-ciudadan%C3%ADa-de-Elche.-2019-2022.pdf>

Iberley, Información legal S.L: “Publicado el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 1029-2020”. Recurso electrónico disponible en: <https://www.iberley.es/noticias/publicado-iv-acuerdo-empleo-negociacion-colectiva-2018-2020-28955>

“Informe enfoque de género integrado” Recurso electrónico disponible en: <https://www.cev.es/wp-content/uploads/INFORME-ENFOQUE-DE-GENERO-INTEGRADO.pdf>

Martínez Sempere, E. : “La legitimidad de la democracia paritaria”, Revista de estudios políticos, núm.107, 2000. Recurso electrónico disponible en : <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaLegitimidadDeLaDemocraciaParitaria-27595.pdf>

Mora Mora, A. (coord.); Mejía Guerrero, P. (coord.); Negrete Morayta, A.; Vera Morales, Katya; Martínez, M., “La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género”, obra colectiva iniciativa de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, 2020. Recurso electrónico disponible en <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

Moreno, R.: “Transversalidad de género en la acción sindical”, en la obra colectiva, Herranz Sanz-Esquerria, A. (coord.); Brunel Aranda, S. (coord.), *Estrategias Sociales y Sindicales para el empoderamiento de las mujeres*, Octubre 2013, depósito legal:M-28087-2013. Recurso electrónico disponible en <https://www.ccoo.es/cacd6e2b4769d795d758e1bbc46c28fd000001.pdf>

Nieto Rojas, P., “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”, Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid, nº17, 2008. Recurso disponible en <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/6096>

OIT: Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? Reseña de políticas OIT ACTRAV, enero 2019. Recurso electrónico disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684156.pdf

Otero Norza, L. (Investig.); Chamorro, M.J (Coord.); Sorensen, B.(Coord.): “La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana”, San José, Organización Internacional del Trabajo, 2013. Recurso electrónico disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san-jose/documents/publication/wcms_220035.pdf

Página web del Ayuntamiento de Elche. Recurso electrónico disponible en: <https://www.elche.es/derechos-sociales/cartera-de-servicios/igualdad/campana-media-vida/sello-empresa-conciliadora/>

Patiño Miñana, Daniel, “El camino hacia la igualdad. La negociación colectiva con perspectiva de género.” Revista electrónica de treball, economia i societat, nº93, Abril 2019. Recurso electrónico disponible en <http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-04/art1.pdf>

Posicionamiento de la Red Feminista de Derecho Constitucional ante la necesaria reforma de la Constitución, publicado el 4 de diciembre de 2017. Recurso electrónico disponible en: http://feministasconstitucional.org/wp-content/uploads/2017/12/RFDC_posicionamiento_RefConst-4-diciembre-2017..pdf

Ramo Hernando, M.J. , “Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales” Revista electrónica Universidad Carlos III de Madrid, recurso disponible en <https://erevistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/5392>

Rubio, David: “El calzado y Elche, historia de una relación indivisible”. Recurso electrónico disponible en: <https://aquimediosdecomunicacion.com/2019/02/15/el-calzado-y-elche-historia-de-una-relacion-indivisible/>

Ruiz Carbonell, Ricardo: “ Tesis: El principio de igualdad entre hombres y mujeres: del ámbito público al ámbito jurídico-familiar”, 2009. Recurso electrónico disponible en <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10750/RuizCarbonell.pdf>

San Martín Mora, M.A. Recurso electrónico disponible en web del Observatorio de Contratación Pública: <http://www.obcp.es/monitor/la-prohibicion-de-contratar-por-no-cumplir-con-la-obligacion-de-contar-con-un-plan-de>

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO: “ Valoración y criterios sindicales III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, Junio 2015, p.14. Recurso electrónico disponible en: <https://www.ccoo.es/fda8e3246cff89ea1562e74e6e737be9000001.pdf>

Serra Yoldi, Inmaculada: “La políticas públicas de igualdad en el empleo y la economía social y cooperativa”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 50, noviembre 2004, ISSN: 0213-8093. Recurso electrónico disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405006.pdf>

Téllez Infantes, Anastasia (Invest.): “Mujer y trabajo en el sector industrial: economía sumergida, violencia y género”, Dic.2008, UMH. Recurso electrónico disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/en/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/764Mujertrabsectindustrial.pdf>

Tomei, M. (Dir); Schmidt, V. (coord.); Pozzan, E.; Muller A.; Pillinger, J.; Thompson C.: “La construcción del diálogo social a la igualdad de género”. Global Deal , Pacto mundial juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo, Informe de la OIT y la OCDE, p.6. Recurso electrónico disponible en: <https://www.theglobaldeal.com/>

<https://www.economista.es/economia/noticias/11055205/02/21/CEOE-recurre-ante-el-TS-el-procedimiento-de-negociacion-de-planes-de-igualdad-si-no-hay-representacion-legal.html>

