

Septiembre  
2018

# Negociación colectiva y registro de planes de igualdad

## Boletín Igualdad en la Empresa XLVII

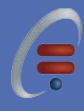


GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



empresas  
e igualdad



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

## Índice de contenidos

1. Sumario .....	2
2. La igualdad de género en la negociación colectiva .....	3
Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.....	4
Guía de la negociación colectiva .....	8
3. Negociación del Plan de igualdad de mi empresa: hoja de ruta.....	9
4. Registro y depósito para planes de igualdad .....	12
Mapa interactivo de registros autonómicos .....	16
5. Artículo de Gemma Fabregat -La negociación colectiva de los planes de igualdad, algunas reflexiones a propósito de su eficacia .....	18
6. Subvenciones y convocatorias nacionales y autonómicas.....	23
7. Jurisprudencia en materia de planes de igualdad .....	24
8. Última hora:.....	26
Jornada “Los planes de igualdad en las empresas: fases de implementación y beneficios que aportan” - Alcobendas.....	26
Noticias .....	27

NIPO **685-18-015-2**

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

## 1. Sumario

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades. En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este número, dedicado a la **negociación colectiva y registro de planes de igualdad**, se ofrece información relativa a la aplicación de la igualdad de género en las fases de la negociación colectiva, así como una hoja de ruta que describe el procedimiento para la negociación de planes y medidas de igualdad, desde una perspectiva pragmática.

Asimismo se incluye un artículo de la Profesora Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universitat de València, Gemma Fabregat, que aborda los problemas de eficacia de los planes de igualdad derivados de no considerar ciertos aspectos relevantes en la negociación e implantación de los planes en cuanto a diagnóstico, comisión de control y seguimiento y contenido a pactar.

El presente BIE también ofrece información referente al registro y depósito de los planes de igualdad, qué tipos de acuerdos se pueden registrar y depositar y los criterios para acudir al registro nacional o autonómico. Otro apartado presenta, de manera esquemática, las subvenciones y ayudas disponibles a nivel nacional y autonómico para la elaboración e implementación de planes de igualdad.

Por último, se incluye un apartado relativo a jurisprudencia donde se podrán encontrar fallos de los Tribunales en materia de negociación colectiva y planes de igualdad.

Este boletín se completa con la sección Última hora que incluye novedades del Servicio así como el titular de las noticias recogidas en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) durante los meses de junio, julio y agosto de 2018.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresa ofrece apoyo a todas aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza, sin ningún coste para las empresas y entidades interesadas.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

## 2. La igualdad de género en la negociación colectiva

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), incluía entre sus objetivos, tal y como figura en su exposición de motivos, "promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido". A partir de este momento, la incorporación de la igualdad de género en las empresas pasó a ser materia de la negociación colectiva.

El Capítulo III del título IV de la citada Ley habla de manera específica de los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. Así, el artículo 45 establece los casos en los que es obligatoria la elaboración y aplicación de planes de igualdad, así como la participación de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (en adelante RLT) y de la plantilla.

### **Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el artículo 47 la Ley garantiza la transparencia en la implantación del Plan de igualdad, tanto para la RLT como para la plantilla, independientemente del seguimiento que se haga por parte de la comisión paritaria creada a tal efecto.

#### **Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.**

*Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.*

*Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.*

Así mismo, el artículo 48 establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, y dicta que dichas medidas deberán negociarse con la RLT.

#### **Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

*1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.*

## **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva**

La negociación colectiva se define como el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

Desde 1997, la patronal, compuesta en el último de los acuerdos firmados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y las organizaciones sindicales

más representativas, Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (UGT), han firmado diversos [Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de nivel estatal](#). El objetivo de estos acuerdos es orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y recomendaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva.

La negociación colectiva de todos los aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral está incluida en estos acuerdos.

### El principio de igualdad en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017

El *Capítulo III “Impulsar el empleo de calidad y con derechos”* de este acuerdo centra el objetivo prioritario de la negociación colectiva en el mantenimiento y recuperación del empleo de calidad. Entre los objetivos fundamentales que deben tener los convenios colectivos en este sentido incluye el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

#### Capítulo III “Impulsar el empleo de calidad y con derechos”

(...)

*Para contribuir al mejor tratamiento de todos estos aspectos consideramos que los convenios colectivos deben tener como objetivos fundamentales:*

(...)

- o *El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

(...)

En el punto 6 de este capítulo III se aborda específicamente la igualdad de trato y oportunidades en la negociación colectiva. En este sentido, señala *“la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas,...”*.

De manera más concreta, indica que *“la negociación colectiva, nos permite a las organizaciones sindicales y empresariales, contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas respondiendo a la diversidad actual de las plantillas y de la sociedad y consiguiendo aprovechar el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad”*.



En este sentido, realizan una serie de recomendaciones a tener en cuenta en los convenios colectivos para garantizar la igualdad de trato.

*Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos en el ámbito de su competencia deberían:*

- *Avanzar en el desarrollo de criterios orientadores de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, con pleno ejercicio de la autonomía colectiva.*
- *Promover cláusulas antidiscriminatorias que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo.*
- *Promover la igualdad de trato y de oportunidades, por cualquier circunstancia personal y/o social, abordando medidas u orientaciones en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, trabajadores migrantes, trabajadores con discapacidad.*

En este mismo punto hace recomendaciones específicas para favorecer la igualdad de género en las empresas:

- *Incluir criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva, sobre: incorporación de cláusulas de acción positiva; establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas.*
- *Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.*
- *Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias.*
- *Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y personal/familiar que compatibilicen las necesidades de los trabajadores y de las empresas.*
- *Abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas.*
- *Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.*

El apartado 3 "Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios" del Capítulo IV "Instrumentos de flexibilidad negociada. Condiciones de trabajo" limita también los efectos de este apartado en aspectos relacionados con la igualdad en las empresas.

### 3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios

(...)

*El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.*

## IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

El pasado 17 de julio se publicó el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Este acuerdo prorroga el acuerdo anterior, aunque introduce algunas novedades referentes a los incrementos salariales y de salario mínimo y la ultraactividad de los convenios.

La principal novedad que introduce este nuevo acuerdo es un Anexo en el que se reflejan "Acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España". En este anexo se incluyen medidas referentes a la igualdad de género.

### IX. Igualdad.

*Las partes firmantes instamos a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplen:*

- o *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.*
- o *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.*
- o *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.*



## Guía de la negociación colectiva

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos<sup>1</sup> elabora anualmente, desde 2006, la [Guía de negociación colectiva](#). El objetivo de esta guía es “*facilitar una visión global del marco normativo de la negociación colectiva en España y dar a conocer tendencias y sugerir orientaciones para que el sistema de negociación colectiva ofrezca los mejores resultados*”.

Esta Guía se divide en tres partes:

1. La negociación colectiva en España.
2. Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva.
3. Normativa sobre negociación colectiva.

En la Parte segunda “*Recomendaciones para una buenas prácticas de negociación colectiva*”, hay un apartado específico sobre la negociación de planes de igualdad, concretamente el 17. *Los planes de igualdad en la negociación colectiva*.

Dentro de este punto se realizan recomendaciones para la negociación de los planes de igualdad en diferentes aspectos, como son:

- Diálogo Social en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Los planes de igualdad en las empresas.
- Medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Guía hace un recorrido por la normativa de aplicación y las previsiones legales en los diferentes aspectos de la igualdad en la negociación colectiva. En lo referente a “*Los planes de igualdad en las empresas*” tras analizar las previsiones legales, concluye que:

---

<sup>1</sup> La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano de carácter colegiado de composición tripartita, integrado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por la Administración General del Estado.

(...)

la Ley establece criterios orientadores para la elaboración del plan de igualdad, sin que se determine, por tanto, un modelo uniforme de plan, ya que, cada empresa obligada deberá elaborar el suyo previo diagnóstico de situación. No obstante, la Ley exige que el Plan sea un conjunto ordenado de medidas, sin que tenga la naturaleza de Plan un grupo de medidas sin interrelación con un diagnóstico previo.

La Ley permite a las personas negociadoras:

- o Definir los contenidos del plan de igualdad.
- o Determinar el conjunto de materias a contemplar.
- o Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar
- o Establecer la planificación temporal de las estrategias y prácticas para conseguir dichos objetivos.
- o Señalar los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

### 3. Negociación del Plan de igualdad de mi empresa: hoja de ruta

#### **CÓMO SE ARTICULA EL DEBER DE NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD (Art. 85.2 ET)**

1

En los convenios colectivos de ámbito de empresa, el deber de negociar un Plan de igualdad se formaliza en el marco de la negociación del convenio de empresa (art. 85.2.a) ET)

Si hubiera convenio colectivo de ámbito superior a la empresa aplicable, el deber de negociar un Plan de igualdad se formaliza en el convenio colectivo de empresa, en los términos y condiciones establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior aplicable y respetando en todo caso, las reglas de complementariedad (85.2.b) ET)

#### **PERSONAS LEGITIMADAS PARA NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD (Art. 87.1 ET)**

2

En representación de los trabajadores y trabajadoras están legitimados para negociar los comités de empresa o delegados y delegadas de personal o las secciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto sumen mayoría de los miembros de los comités.

Si la empresa cuenta con varios centros de trabajo, el comité intercentros

cuando así esté previsto en convenio colectivo aplicable.

### **CÓMO SE INICIA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (Art. 89 ET)**

La representación de los trabajadores y trabajadoras o de la empresa, que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación escrita, la legitimidad que ostenta y las materias objeto de la negociación.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, y solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida. Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

3

En el plazo máximo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

En la comunicación escrita se detallarán las materias que serán objeto de la negociación. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar las materias que serán objeto de la negociación, entre otras materias, se podrán contemplar: la creación de una comisión de igualdad y/ o grupo de trabajo, realización del diagnóstico de situación, acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, jornada, permisos y tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral y personal y la corresponsabilidad, la prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### **CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD (Art. 88 ET)**

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todas las personas legitimadas y en proporción a su representatividad. El número de miembros en representación de cada parte no podrá superar el número de trece.

4

Las partes (representación legal de la empresa y RLT) podrán designar un/a presidente/a y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores/as, que intervendrán, igual que el/la presidente/a, con voz pero sin voto.

Si la comisión negociadora optara por la no elección de un/a presidente/a las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada

una de ellas, junto con el/la secretario/a.

5	<b>FASES PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	
<b>Fase 1</b>	<p><b>Compromiso y participación.</b></p> <p>La empresa adoptará y hará público su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y su decisión de integrarla en la organización mediante la aplicación de un Plan de igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">BIE nº32: ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad? Conceptos básicos</a></li> <li>• <a href="#">BIE nº34: Los planes de igualdad. Compromiso y participación</a></li> </ul>
<b>Fase 2</b>	<p><b>Diagnóstico de igualdad.</b></p> <p>Se llevará a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación no deseadas y sobre los que deberá actuar el futuro Plan de igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">BIE nº35: Los planes de igualdad. Diagnóstico</a></li> </ul>
<b>Fase 3</b>	<p><b>Diseño del Plan de igualdad</b></p> <p>Se definirán las áreas de mejora y objetivos que se abordarán en el Plan de Igualdad, se establecerán acciones para alcanzarlos, identificando persona(s) responsable(s), recursos necesarios para su consecución, cronograma de aplicación y sistema de seguimiento, y se definirá la estrategia para la implantación del Plan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">BIE nº36: Los planes de igualdad. Diseño, implantación, seguimiento y evaluación</a></li> </ul>
<b>Fase 4</b>	<p><b>Ejecución y seguimiento del Plan de igualdad</b></p> <p>Supondrá la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de igualdad, de acuerdo al calendario aprobado, dando cuenta, periódicamente, de su desarrollo y resultados más inmediatos.</p>	

Fase  
5**Evaluación del Plan de igualdad**

Permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación permiten obtener los objetivos marcados inicialmente por la empresa, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

## 4.Registro y depósito para planes de igualdad

En cuanto al registro y depósito de planes de igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no prevé de forma específica nada respecto a su desarrollo reglamentario, ni determina plazo alguno para llevar a cabo el mismo en esta materia.

A partir del [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#), cuando se cuenta con una reglamentación en la que se contempla, de forma específica, la posibilidad de registrar y depositar los planes de igualdad, siempre y cuando sean resultado de la negociación colectiva.

Concretamente, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo viene a **desarrollar lo establecido en el artículo 90.2** del [Estatuto de los Trabajadores](#) (*"los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito"*) y **regular el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

En este sentido, el Artículo 2 del mencionado Real Decreto, en el que se detalla el ámbito de aplicación, se recoge que *"serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles:*

- ... (f) Los acuerdos sectoriales que establecen los términos y las condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueban planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva

sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa”.

Asimismo, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Real Decreto, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresa que carezcan de convenio colectivo propio y que no deriven de lo establecido en un convenio sectorial.

De este modo, la normativa diferencia entre los convenios y acuerdos colectivos de eficacia normativa general y de eficacia normativa limitada, para los cuales se aplican unos u otros trámites, tal y como se detalla en la siguiente tabla.

<p><i>Eficacia normativa general</i></p>	<p>Los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas. Los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial. Los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa.</p>	<p><i>Se aplican los trámites previstos para el <b>registro, depósito y publicidad</b></i></p>
<p><i>Eficacia normativa limitada</i></p>	<p>Los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresa que carezcan de convenio colectivo propio y que no deriven de lo establecido en un convenio sectorial.</p>	<p><i>Se aplican los trámites previstos a efectos de <b>depósito</b></i></p>

Con el desarrollo de este Real Decreto, se crea el [Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos \(REGCON\)](#) de ámbito estatal o supraautonómico, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la actual Dirección General de Trabajo como autoridad laboral competente, cuya gestión corresponde al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Tal y como se refleja en el artículo 3 del Real Decreto, corresponde a este registro, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, la inscripción de los actos inscribibles previstos en el artículo 2, de ámbito estatal o supraautonómico.

Por su parte, las comunidades autónomas, crearán y regularán registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de los medios electrónicos en el ámbito de sus competencias. Igualmente, existirá un registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de los medios electrónicos en las áreas funcionales de Trabajo e Inmigración de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

## Regulación del procedimiento de inscripción de planes de igualdad

Los pasos a seguir para realizar la inscripción de los planes de igualdad ante la autoridad laboral competente se detallan a continuación:

1. Desde el momento en el que las partes negociadoras lo firmen, se establece un plazo de quince días para solicitar la inscripción correspondiente a través de los medios electrónicos de la autoridad laboral competente.
2. La persona solicitante de la inscripción será la persona designada por la comisión negociadora.
3. En la solicitud de la inscripción, se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes, la fecha y la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el Anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, denominado “*Datos a facilitar para el registro de convenios y acuerdos colectivos*”.

En dicho anexo, además de especificarse la denominación del acuerdo y el nombre de la empresa, entre otros, se recoge un código específico para los actos inscribibles correspondientes a los acuerdos sobre planes de igualdad (artículo 2.1.f) y los Convenios o Acuerdos de eficacia limitada (D.A.2ª).

Código	Naturaleza
01	Convenio colectivo.
02	Adhesión a convenio o acuerdo colectivo.
03	Laudo arbitral.
04	Acuerdo de mediación.
05	Acuerdo de fin de huelga.
06	Extensión de convenio.
07	Acuerdo Marco.
08	Acuerdo sectorial sobre materias concretas.
09	Acuerdos Interprofesionales.
10	Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (artículo 2.1.g).
11	Acuerdos sobre planes de Igualdad (artículo 2.1.f).
12	Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1.h).
16	Convenio o Acuerdo de eficacia limitada (D.A.2.ª).
17	Acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2.ª).

4. Junto a la solicitud de inscripción deberán presentarse, también a través de medios telemáticos el texto original del acuerdo firmado por los y las componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

La documentación a presentar a la hora de inscribir acuerdos o convenios de ámbito estatal o supraautonómico se detalla a continuación.



	DELEGACIÓN DE LA CN EN EL FIRMANTE DE LA SOLICITUD	ESCRITO SOLICIT.	ACTA CONST.	ACTA FIRMA	TEXTO FIRMADO	TEXTO PARA BOE	OTROS
<b>INICIO NEGOCIACIONES</b>					X		
<b>REGISTRO ACUERDOS:</b>							
CONVENIO COLECTIVO	X		X	X	X	X	
ADHESIÓN A CONVENIO O ACUERDO	X		X	X	X	X	
LAUDO ARBITRAL		X			X	X	
ACUERDOS MEDIACIÓN		X			X		
ACUERDOS FIN HUELGA	X				X		
EXTENSIÓN CONVENIO		X					
ACUERDO MARCO	X		X	X	X	X	
ACUERDO SECTORIAL MATERERIAS CONCRETAS	X		X	X	X	X	
ACUERDOS INTERPROFESIONALES	X		X	X	X	X	
ACUERDOS EMPRESAS ESPAÑOLAS DIMENSIÓN COMUNITARIA O MUNDIAL	X				X	X	
ACUERDOS SOBRE PLANES IGUALDAD	X		X	X	X		
OTROS ACUERDOS INSCRIBIBLES (ART. 2.h)	X				X		
ACUERDOS DE EMPRESAS PARA DEPÓSITO D.A. 2ª	X				X		
CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA D.A. 2ª	X				X		
GARANTÍA - REVISIÓN SALARIAL	X			X	X	X	
PRÓRROGA	X			X	X	X	
DENUNCIA					X		
MODIFICACIÓN	X		X	X	X	X	
<b>OTROS TRÁMITES</b>							
SUBSANACIÓN		X		X	X	X	
RECURSO ALZADA					X		

Cualquier otra información que se estime oportuno adjuntar, podrá incluirse en el apartado "Otros".

La documentación a aportar en las autoridades laborales competentes en las comunidades autónomas o en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla puede variar con respecto a la solicitada a nivel estatal o supraautonómico.

- A partir de este momento, la solicitud de inscripción se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral que tenga atribuidas las competencias en materia de convenios colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que cada administración tiene establecida.
- Si una vez presentada la solicitud se comprueba que ésta no reúne los requisitos exigidos por la normativa laboral vigente, se requerirá por medios electrónicos a la persona solicitante para que, en un plazo de veinte días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos.
- Una vez registrado el Plan de igualdad, será remitido al órgano público competente para su depósito.
- En el plazo máximo de veinte días desde su presentación en el registro, y habiendo comprobado que no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente, procederá a dictar resolución, ordenando su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial del Estado o en el correspondiente boletín oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del Plan de igualdad.



9. Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del Plan de igualdad, le asignará un código conforme a lo establecido en el Anexo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### Base de datos central convenios y acuerdos colectivos de trabajo

En un plazo máximo de ocho días hábiles, las autoridades laborales competentes en materia de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, incluida la Administración General del Estado, deberán remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario.

Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto de los convenios, acuerdos o cualquier otra comunicación objeto de publicación.

Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

La aplicación de la base de datos central deberá permitir que pueda realizarse la consulta y darse acceso público a los datos incorporados a los mismos, con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas.

## Mapa interactivo de registros autonómicos

Pulsando sobre cada comunidad autónoma encontrará el enlace al organismo de referencia en la materia de registro y depósito los planes de igualdad, siempre y cuando sean resultado de la negociación colectiva.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD  
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro



## 5. Artículo de Gemma Fabregat -La negociación colectiva de los planes de igualdad, algunas reflexiones a propósito de su eficacia

Gemma Fabregat Monfort es Doctora en Derecho por la Universidad de Valencia y, entre otras actividades, Profesora Titular del Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Además ha participado en proyectos relacionados con la conciliación, el acoso, etc. y en publicaciones científicas y técnicas relacionadas con los planes de igualdad, el acoso sexual y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.



La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), contribuyó a concienciar de la necesidad de garantizar la igualdad de género en la empresa como parte de nuestra responsabilidad para con la sociedad. Que lo importante no es tanto evitar discriminaciones, y actuar a posteriori – que también-, como garantizar la igualdad real a priori. Y en ese sentido es determinante la implementación de todo cuanto pueda ser necesario para que en el ámbito de la empresa la igualdad real entre mujeres y hombres comience a ser efectiva.

Esa era –y es- la finalidad de la norma. Y con ese objetivo se contemplaron diversas medidas en lo que afecta a las relaciones laborales y la negociación colectiva.

De entre ellas, la más importante en mi opinión es que se negocien por los agentes sociales en el convenio medidas garantes de la igualdad real de mujeres y hombres en general y más en concreto planes de igualdad en particular. Y ello es determinante tanto en los supuestos en que ex. art. 45 LOIEMH la empresa está obligada a ello, pero también en los supuestos en los que voluntariamente así se decide. Las posibilidades son muchas y variadas: puede obligar la Ley ex. art. 45 y 46 LOIEMH, puede obligar el convenio, puede implantarse voluntariamente por la persona empleadora, porque sí, o por una voluntariedad forzada al permutarlo por una sanción por discriminar; o puede que los convenios supraempresariales actúen a este respecto como acuerdos marco y articulen la negociación de los planes de arriba-abajo o incluso fijen medidas en favor de la igualdad a implantar en pequeñas empresas a las que les puedan resultar vinculantes.

Sea como fuere, lo cierto es que la igualdad, en pocos años, ha pasado de ser un tema prácticamente desconocido en la negociación colectiva a ser en materia de obligado tratamiento ex. art. 85.1 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.

Ahora bien, igualmente es verdad que los planes de igualdad vieron sesgado su desarrollo y proliferación al irrumpir la virulenta crisis económica en la que nos encontramos inmersos.

Con todo, en mi opinión, la crisis no fue un problema para los planes de igualdad. O al menos, no fue su principal problema.

Sin embargo, sí creo que, al margen de la crisis, la efectividad de los planes de igualdad ha podido y puede verse mermada ante la concurrencia de alguna de las tres situaciones que paso a describir, siendo las dos primeras de cuantas señalo de más fácil detección que la tercera.

A saber:

- 1º) Un diagnóstico incorrecto
- 2º) Una comisión de seguimiento ineficaz
- 3º) No negociar, en contenido, auténticas materias pro igualdad mujeres y hombres.

Veámoslo con más detalle.

## 1º) Un diagnóstico incorrecto:

El diagnóstico del Plan de igualdad es determinante en aras de su efectividad real. En efecto, un inadecuado diagnóstico de la realidad sobre la que va a aplicarse el Plan de igualdad puede dejar sin efecto todas las buenas intenciones de los negociadores del plan en cuanto a medidas, plazos, duración, etc.

La importancia de la cuestión no radica tanto en quién hace el diagnóstico, lo que no deja de ser importante, sino fundamentalmente en si este diagnóstico es aceptado conscientemente por ambas partes antes de sentarse a concretar las medidas que van a conformar el Plan de igualdad.

Considero que el diagnóstico se debería consensuar entre las partes. Con todo, no parece del todo incorrecto que se encargue a un ente externo siempre que el trabajo especializado de éste se someta a debate expreso y aceptación por ambos interlocutores al inicio de la negociación. Y lo mismo si el diagnóstico lo aporta la parte empresarial. Lo que no debería ocurrir es que las partes se sienten a negociar las medidas conformadoras del plan sin previamente haber consensuado las conclusiones sobre la

desigualdad existente que debe presuntamente erradicarse con las medidas que se adoptan. Y eso solamente lo puede evitar un buen diagnóstico.

Insisto, un diagnóstico mal elaborado puede dejar sin efecto todo lo pactado. Piénsese que el plan puede ser ineficaz desde el principio si, por ejemplo, se pactan muchas medidas de igualdad para el desarrollo de la relación laboral y no se incide en la desigualdad de entrada, en la discriminación en el acceso porque el diagnóstico de la realidad, deliberadamente o no, no ha mostrado la discriminación existente en el acceso a ciertos puestos. Y así con otros ejemplos. Piénsese, por poner otro ejemplo, que en otra empresa el problema central sea la promoción y, por no detectarlo el diagnóstico, no se incida en la cuestión pese a ser la problemática más relevante en materia de igualdad en esa empresa en concreto.

Un diagnóstico bien realizado, por tanto, es fundamental para la eficacia del Plan de igualdad. Y creo que la mejor forma de garantizar que un diagnóstico efectivamente es como pretende la LOIEMH, es el consenso de las partes al respecto, esto es, la aceptación por el empresariado y las y los trabajadores del diagnóstico en el sentido de reflejar la realidad de la empresa. Entender otra cosa, así como defender que el diagnóstico puede externalizarse y no consensuarse puede comportar que lo que se pacte a posteriori como Plan de igualdad sea una mera formalidad sin eficacia real.

## **2º) La Comisión de Control y Seguimiento del Plan de igualdad:**

Si el diagnóstico es importante, por centrar al inicio todo cuanto debe a conformar el Plan de igualdad, con la Comisión de Control y Seguimiento ocurre lo mismo pero al revés. Y es que su papel resulta fundamental para garantizar la eficacia de lo pactado una vez la negociación ha fructificado, es decir, que tiene importancia en la garantía de la viabilidad futura del Plan de igualdad. Como su propio nombre indica, el papel de la Comisión de Control y Seguimiento es el de garantizar que lo negociado se aplique. Y que se adecúe a la realidad de la empresa conforme esta vaya evolucionando. Que el plan sea lo que debe ser: algo dinámico, casi tan "vivo" como las relaciones laborales en las que se va a aplicar en aras de lograr una igualdad real.

Con todo, esta cuestión, igual que la problemática expuesta a propósito del diagnóstico, si bien puede poner en peligro la eficacia del plan en los términos descritos, en el caso de que no se adecue a lo que pretende la norma es relativamente fácil de detectar. La tercera cuestión, no. Es más sutil. Y más determinante. Veámoslo detenidamente.

### 3ª) El contenido del Plan de igualdad: las materias a negociar:

Decía que este posible “enemigo” de la eficacia real del Plan de igualdad es el más difícil de detectar de los tres que he señalado. Y ello tiene que ver, fundamentalmente, por la apariencia de total legalidad que en atención a lo fijado por la LOIEMH supone que en muchos casos los planes de igualdad presenten contenidos unificados.

La LOIEMH permite que se negocien, “entre otras”, las siguientes materias en los planes de igualdad: “acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” (art. 46.2 LOIEMH). Pues bien, si uno se fija, en todos los planes de igualdad hay tres cuestiones que siempre se tratan. Incluso sobresalen por encima de las demás: son las de conciliación, el protocolo de acoso, y la situación de las víctimas de violencia de género.

Cuestiones importantísimas. Y que deben abordarse por los agentes sociales sin duda. Pero que de forma muy estricta no siempre tendrán que ver con los problemas de igualdad que puede haber en la empresa. Y eso sí que es significativo porque en algunas ocasiones, ciertos planes solo regulan esas materias.

Como digo son temas importantes. Pero no siempre serán los temas determinantes en la empresa a favor de la igualdad real. El tema de la conciliación es un tema muy serio que hasta que no se solucione afectará negativamente a la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo. Pero debe abordarse desde la corresponsabilidad en el reparto de las obligaciones, lo que no siempre se hace. En ocasiones, por el contrario, las medidas que conforman los planes de igualdad en materia de conciliación son tan garantes para las mujeres que existe el riesgo que generen un efecto “boomerang”, dificultando su contratación por ser un colectivo que aparece como protegido o a propósito del cual se presume que asume -en exclusiva o de forma importante- las responsabilidades familiares.

Todo ello por no mencionar los casos en los que todavía se confunde igualdad con conciliación, defendiendo la identidad de conceptos, y entendiendo que la conciliación es algo sólo para las trabajadoras. Por tanto, en definitiva, la conciliación debe tratarse como corresponsabilidad, y diferenciando la conciliación de otras tantas medidas tanto o más necesarias para alcanzar la igualdad real.

Por lo que se refiere al acoso, es cierto que es la propia LOIEMH la que genera el efecto descrito, en el sentido de ser una materia recurrente en el Plan de igualdad. Está bien que exista, estaría mejor que resultase extensible a otros tipos de acoso. Pero lo que realmente resulta importante a estos efectos es que no se confunda el todo con la parte. Que el Plan de igualdad acabe siendo una excusa para que el empleador cumpla con su obligación de implantar un protocolo frente al acoso en los términos que le fija la

LOIEMH. Porque es cierto que esta obligación existe, pero la de respetar la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, con o sin Plan de igualdad, también, y el cumplimiento de esta última no debe quedar empañado por el cumplimiento de la primera. Son dos obligaciones distintas. A las que se les puede dar cumplimiento en el mismo acuerdo, pero cumplir solo con lo segundo no supone haber cumplido con lo primero.

Por lo que se refiere a la situación de las trabajadoras víctimas de violencia de género, lo mismo. Este suele ser un tema reiteradamente abordado en los planes de igualdad y está bien que lo sea. En ocasiones se recogen solo las medidas que reconoce el Cap. II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en otras ocasiones se amplían cuantitativa o cualitativamente, pero lo cierto es que casi siempre, en todos los planes de igualdad se hace mención a las mismas. Esto no es *per se* negativo. Como tampoco lo es que se negocie el protocolo frente al acoso o que se negocien medidas de conciliación. El problema es cuando el Plan de igualdad contiene medidas poco concretas en el resto de temas (acceso, promoción, clasificación, retribución) por los que pasa "casi de puntillas", y sólo se centra en conciliación, protocolos frente al acoso y medidas para proteger a las víctimas de violencia de género.

Y eso ocurre más veces de las que me gustaría tener que admitir.

Esto sí que es un riesgo, porque entonces existe un Plan de igualdad. El empresariado y las y los trabajadores han cumplido: han negociado y además lo han hecho conforme a las materias que les marca la ley. Lo que ocurre es que lo pactado es muy etéreo –y a veces se queda en meras declaraciones de principios- en lo verdaderamente necesario para alcanzar la igualdad real entre unas y otros en materias tan importantes como el acceso, la clasificación, la retribución, la promoción o la formación; en cambio puede ser muy concreto en otras cosas, importantes igualmente, pero seguramente menos trascendentes para garantizar el objetivo final del Plan de igualdad: alcanzar la igualdad real entre las trabajadoras y los trabajadores a quienes se les aplica.

Lo descrito, entiendo que sí dificulta sino impide que el Plan de igualdad pueda lograr el objetivo que perseguía la Ley cuando lo diseñó: el de ser un verdadero mecanismo garante de la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Espero que estas líneas contribuyan a arrojar un poco de luz a propósito de los riesgos que pueden generarse de no considerar ciertos aspectos relevantes en la negociación e implantación de estos planes de igualdad en cuanto a diagnóstico, comisión de control y seguimiento y contenido a pactar.

Ha costado demasiado lograr un instrumento que garantice la igualdad desde la tutela preventiva y no reactiva. No permitamos que un mal uso lo convierta en algo inútil e incluso contrario al fin pretendido: el logro de la igualdad real de mujeres y hombres en las relaciones de trabajo.

## 6. Subvenciones y convocatorias nacionales y autonómicas

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, se han establecido medidas de fomento dirigidas a empresas y otras entidades respondiendo al compromiso de facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas, tanto a nivel estatal como autonómico.

### Subvención del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades convoca anualmente, para todo el territorio nacional, las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad.

El objetivo de estas ayudas es que las pequeñas y medianas empresas puedan incorporar en sus políticas de empresa la igualdad, de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, y eliminar posibles discriminaciones que, por razón de sexo, puedan existir en su organización.

Se trata de una convocatoria anual, en régimen de concurrencia competitiva, dirigida a pequeñas y medianas empresas y entidades, con una **plantilla de entre 30 y 250 personas trabajadoras, que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad** para fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Quedan excluidas de estas ayudas las pequeñas y medianas empresas y entidades que hayan elaborado un Plan de igualdad previamente la fecha de publicación de la convocatoria.



Puede consultar más información sobre estas subvenciones pinchando [aquí](#).

## Ayudas y subvenciones a nivel autonómico

También existen ayudas y subvenciones a nivel autonómico para la elaboración e implantación de planes y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en la empresa. A continuación se detallan las ayudas y subvenciones existentes en las diferentes comunidades autónomas.

SUBVENCIONES	
CCAA	AYUDAS Y SUBVENCIONES
Aragón	<a href="#">Ayudas a la pequeña y mediana Empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondiente a 2018</a>
Cantabria	<a href="#">Subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo</a>
Castilla-La Mancha	<a href="#">Ayudas para planes de igualdad en el año 2018</a>
Castilla y León	<a href="#">Subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en Castilla y León en el marco del programa ioEMPRESAS</a>
Comunidad Foral de Navarra	<a href="#">Subvención a empresas con actividad en Navarra para la implantación o reactivación de planes de igualdad entre mujeres y hombres</a>
Galicia	<a href="#">Ayudas para implantar la responsabilidad social empresarial (RSE), la igualdad laboral y la conciliación laboral y personal, cofinanciadas por el programa operativo</a>
La Rioja	<a href="#">Ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha, en empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro, de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad</a>
País Vasco	<a href="#">Subvenciones, para el año 2018, a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un Plan para la igualdad</a>

Puede ampliar la información sobre los Servicios y recursos disponibles en cada comunidad autónoma consultando el [Mapa de Servicios por CC.AA.](#) de nuestra web.

## 7. Jurisprudencia en materia de planes de igualdad

Como se ha visto a lo largo de este BIE, la negociación entre la empresa y la RLT para la aprobación de un Plan de igualdad no es asunto de libre disposición de las empresas de

más de 250 personas trabajadoras, sino que se trata de un requisito *sine qua non* para poder formalizar las medidas de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

A continuación, se muestran algunos ejemplos jurisprudenciales, por un lado, de sentencias donde los tribunales anulan en su totalidad aquellos planes de igualdad que no han sido negociados con la RLT y, por otro lado, encontramos un fallo de la Audiencia Nacional y su posterior recurso ante el Tribunal Supremo que, en la misma línea, anulan medidas incorporadas unilateralmente por la empresa una vez aprobado el Plan de igualdad, al ser contrarias a éste.

- La [Sentencia 2092/2017](#) del Tribunal Supremo, de la Sala 4ª de lo Social, del 9 de mayo de 2017, falla a favor de la representación sindical y del Comité de Empresa al declarar nulo el Plan de igualdad aprobado unilateralmente por la empresa, ratificando así, la resolución previa de la Audiencia Nacional. La sentencia establece que la negociación colectiva del Plan de igualdad es obligatoria para todas las empresas de más de 250 personas trabajadoras y para aquellas que, aun no alcanzando la cifra de 250 personas en plantilla tengan un convenio colectivo que así lo establezca.

Así pues, la legislación no establece excepción alguna de eximir el deber de la empresa de negociar el plan. Tampoco se contempla la opción de implementarlo unilateralmente si la negociación colectiva fracasa.

- La Sentencia nº 126/2017 del Tribunal Supremo, Sala 4ª de lo Social, de 14 de Febrero de 2017, hace referencia a la comisión negociadora del Plan de igualdad y cómo debe constituirse por acuerdo entre la empresa y la RLT, sin que pueda ser sustituida por una comisión *ad hoc*.

Este fallo del Alto Tribunal, sigue la línea jurisprudencial del ejemplo anterior, tal y como se lee en la sentencia *"La Sala de instancia estima la pretensión principal de la demanda, y declara que cuando se trata de un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, la implementación de medidas a través de un plan de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, debe realizarse a través de una Comisión Negociadora integrada por representantes de la empresa y representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, careciendo de validez un plan de igualdad ya vencido y establecido sin previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, declarando el derecho a constituir la mesa negociadora con la finalidad de negociar el plan de igualdad de la empresa"*.

Por tanto, el Plan de igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no permitiendo sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y

una comisión de trabajadores creada *ad hoc* para su negociación (solución específicamente elaborada para un problema o fin preciso y, por tanto, no generalizable ni utilizable para otros propósitos para su negociación).

- La Sentencia 164/2012 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, del 14 de diciembre de 2012, hace referencia a la imposibilidad que tiene la empresa de modificar preceptos recogidos en su Plan de igualdad vigente, destacando que ningún aspecto derivado del mismo puede ser suprimido unilateralmente por la empresa.

La empresa recurrió esta sentencia de la Audiencia Nacional y presentó recurso ante el Tribunal Supremo, el cual ratificó el fallo anterior confirmando la imposibilidad de modificar unilateralmente el Plan de igualdad. Así pues, en la Sentencia del Tribunal Supremo 163/2013, Sala 4ª, Sección Primera, de 16 de septiembre de 2014, se puede leer: *“No ofrece razones la empresa para interrumpir la ejecución de lo pactado sin intervención consensuada de las dos partes del acuerdo”*.

Con todo lo expuesto, se puede concluir que la jurisprudencia española sobre la no negociación de los planes de igualdad entre empresa y RLT conlleva, sin excepción alguna, la nulidad de dicho plan. Las decisiones de los tribunales, en coherencia con la legislación vigente, garantizan que los planes de igualdad resulten una herramienta útil y protectora de los derechos de toda la plantilla.

## 8. Última hora:

### **Jornada “Los planes de igualdad en las empresas: fases de implementación y beneficios que aportan” - Alcobendas**

El jueves 14 de junio de 2018 se celebró en Alcobendas la Jornada empresarial *“Los planes de igualdad en las empresas: fases de implementación y beneficios que aportan”*.

En esta jornada tuvo lugar una Mesa redonda *“Beneficios de incluir la igualdad en la gestión de los recursos humanos y en la cultura empresarial”*. En esta mesa se contó con la participación de tres entidades de la Red DIE: Indra Sistemas, S.A., Fraternidad - Muprespa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275 y Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.

Seguidamente se llevó a cabo una parte más técnica y práctica sobre las principales características de los planes de igualdad, centrándose en aspectos como su integralidad, transversalidad, participación, flexibilidad, dinamismo y visibilidad. Así mismo se trataron las diferentes fases para la elaboración e implementación de un Plan de igualdad, Fase 1. Compromiso y participación, Fase 2. Diagnóstico de igualdad, Fase 3. Diseño del Plan de igualdad, mostrándose [ejemplos de planes de igualdad de empresas de la Red DIE](#), Fase 4. Implementación y seguimiento del Plan de igualdad y Fase 5. Evaluación del Plan de igualdad, la documentación y la metodología empleada para su desarrollo.





Para más información sobre la jornada consulte el siguiente link:  
<http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/jornadas/home.htm>

## Noticias

 **29/08/2018** - [El Principado de Asturias recibe 24 candidaturas de empresas y entidades para obtener la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad](#) 

 **28/08/2018** - [Ocho empresas de la Red DIE reconocidas en el Directorio de Empresas y Entidades de Gijón Comprometidas con la Igualdad 2018](#) 

 **27/08/2018** - [Publicación de la resolución del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha por la que se conceden ayudas para planes de igualdad en 2018](#) 

 **23/08/2018** - [El XX Convenio General de la Industria Química reduce el número de personas que debe tener una empresa en plantilla para negociar un plan de igualdad](#) 

 **22/08/2018** - [Abierta la convocatoria de la IX Edición Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales 2018](#) 

-  **10/08/2018** - [Las empresas creadas por mujeres en la Cámara de Ciudad Real a través del programa PAEM se incrementaron un 51% durante el primer semestre](#) 
-  **07/08/2018** - [Consum, empresa perteneciente a la Red DIE, amplía en dos semanas el permiso de paternidad](#) 
-  **27/07/2018** - [El Ayuntamiento de Madrid y ACCIONA Service firman un convenio de colaboración para personas desempleadas](#) 
-  **27/07/2018** - [La Junta de Andalucía equiparará permisos por maternidad y paternidad en 20 semanas](#) 
-  **26/07/2018** - [Nueve empresas de la Red DIE formarán parte del Directorio 2018 de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la igualdad](#) 
-  **25/07/2018** - [Recomendación \(UE\) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad](#) 
-  **24/07/2018** - [Euskadi aprueba el Plan Apoyo a las Familias 2018-2022](#)
-  **18/07/2018** - [Publicación de la Orden FAM/765/2018, de 2 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión del Premio "Emprendedoras Castilla y León Rural"](#) 
-  **17/07/2018** - [Las 107 empresas que han accedido a un contrato público con el Ayuntamiento de Zaragoza desde 2017 se han comprometido con las cláusulas sociales de género](#)
-  **16/07/2018** - [Publicación del Decreto 20/2018, de 5 de julio, por el que se regula el distintivo "Óptima Castilla y León" dirigido al reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral](#) 
-  **13/07/2018** - [Publicación de las subvenciones destinadas a fomentar la conciliación de la vida laboral y personal en Castilla y León en el marco del programa IOempresas](#) 
-  **12/07/2018** - [La brecha salarial de género, uno de los principales retos para las empresas españolas según ADiReLab](#)
-  **11/07/2018** - [El Consejo de Gobierno de Extremadura ha autorizado la convocatoria de subvenciones destinadas a la conciliación de vida laboral y personal correspondiente al período 2018-2019](#)
-  **10/07/2018** - [Allianz Seguros, empresa perteneciente a la Red DIE, impulsa medidas de flexibilidad horaria](#)
-  **09/07/2018** - [El Gobierno regional de Castilla-La Mancha pone en marcha el programa formativo "Elaboración e implementación de planes de igualdad en las empresas"](#)

- 📅 **06/07/2018** - [Ampliación del permiso por paternidad a 5 semanas](#)
- 📅 **06/07/2018** - [Jornada de presentación de la convocatoria para la concesión de la "Marca asturiana de excelencia en igualdad" de 2018](#)
- 📅 **06/07/2018** - [Publicada la convocatoria de 2018 para la concesión de la "Marca asturiana de excelencia en igualdad"](#)
- 📅 **02/07/2018** - [Castilla La Mancha pone en marcha del II Plan Concilia de medidas de mejora de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la Administración pública regional](#)
- 📅 **29/06/2018** - [Canarias pone en funcionamiento el "Buzón Lila"](#)
- 📅 **28/06/2018** - [Aprobado el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia"](#)
- 📅 **26/06/2018** - [IKEA, empresa de la Red DIE, firma un acuerdo de mejora de condiciones laborales](#)
- 📅 **25/06/2018** - [Entrega de los reconocimientos "Alcobendas Concilia" y "Empresas Comprometidas por la Igualdad" del Ayuntamiento de Alcobendas](#)
- 📅 **22/06/2018** - [IV Premios Internacionales a la Gestión de la Diversidad humana en la empresa y su Inclusión Laboral](#)
- 📅 **21/06/2018** - [Informe ThePower sobre Éxito Profesional](#)
- 📅 **20/06/2018** - [Formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía](#)
- 📅 **12/06/2018** - [El Banco Mundial publica el estudio "Potencial truncado: el alto coste de la desigualdad de ingresos por género"](#)
- 📅 **11/06/2018** - [Renault, empresa perteneciente a la Red DIE participa en el I Foro Cámara Madrid por la Corresponsabilidad y la Igualdad en la Empresa](#)
- 📅 **08/06/2018** - [Creación de la Red de directivas "Mujer, talento y liderazgo" para promover el acceso de mujeres a puestos de alto nivel](#)
- 📅 **07/06/2018** - [Galicia: ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por reducción de la jornada de trabajo, como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad](#)
- 📅 **01/06/2018** - [Asturias: curso de "Igualdad y negociación colectiva"](#)

# igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de [www.igualdad en la empresa.es](http://www.igualdad en la empresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: [asesoriaie@inmujer.es](mailto:asesoriaie@inmujer.es)

Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: [pdi@inmujer.es](mailto:pdi@inmujer.es)

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter

[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

## INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS