

GRADO: Doble Grado en ADE+ Derecho

Curso 2021/2022

Planes de igualdad. Análisis de las modificaciones introducidas en la LO 3/2007 por el RD-L 6/2019 y el RD 901/2020

Autor/a: Laura Delgado Sánchez

Director/a: Eider Larrazabal Astigarraga



Bilbao, a 7 de febrero de 2022

INDICE

1. RESUMEN.....	3
2. INTRODUCCIÓN	3
3. OBJETO DEL TRABAJO	7
4. METODOLOGÍA	7
5. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?	8
6. NORMATIVA VIGENTE.....	13
6.1. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOI).....	13
6.2. REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN	16
6.3. REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2012, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	18
7. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	22
8. PROBLEMAS DE APLICACIÓN PRÁCTICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.....	24
8.1. CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	24
8.2. NEGOCIACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	25
8.3. NEGOCIACIÓN POR COMISIONES “AD HOC”	26
8.4. CÓMPUTO DE LA PLANTILLA	27
8.5. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	28
8.6. PLAN DE IGUALDAD CON NEGOCIACIÓN BLOQUEADA	28
8.7. NULIDAD DEL PLAN GESTADO SIN ACUERDO	29
8.8. LEGITIMIDAD DE LA PARTE SOCIAL.....	29
8.9. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	32
8.10. PARTICIPACIÓN EN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	33
8.11. VALIDEZ DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN APROBADO PREVIO A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 6/2019	34
8.12. ALCANCE TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD.....	35
8.13. CASOS MAS RELEVANTES	35
8.13.1. Caso el Corte Inglés	35
8.13.2. Caso Ayesa ingeniería y arquitectura s.a. u.....	36
8.13.3. Caso grupo SM.....	39

9.	PLANES DE IGUALDAD DESTACABLES	40
10.	CONCLUSIONES.....	41
11.	BIBLIOGRAFÍA.....	44

1. RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo primordial analizar la normativa reguladora de los Planes de igualdad en las empresas y la problemática práctica asociada a esta. Para ello comenzaremos realizando un breve repaso histórico de los avances en materia de igualdad de género y una introducción a los Planes de igualdad como herramienta normativa. Posteriormente se analizarán la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), y la reforma acaecida mediante el Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A continuación, se estudiará la jurisprudencia y doctrina reciente con el fin de identificar los aspectos más controvertidos derivados de la elaboración e implementación de los planes de igualdad en las empresas. Finalmente, se realizará un breve análisis práctico de las mejoras introducidas en los planes de igualdad a través de los convenios colectivos de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia la mujer ha sido apartada de la vida pública, el ámbito político, la administración de los bienes, la cultura, e incluso del uso de la razón, o al menos de la exteriorización de esta. La mujer ha sido relegada al núcleo familiar, siendo la encargada de transmitir los valores morales a los hijos e hijas, administrar la economía familiar, educar a los hijos y, en pocas ocasiones, trabajar fuera del hogar, pero siempre bajo la tutela y al servicio de su marido, padre o hermano mayor. El sometimiento de la mujer ha sido el modelo ideológico predominante en España hasta la instauración de la

democracia en 1975. Este hecho histórico trajo consigo una serie de cambios que han transformado la situación de las mujeres¹.

En materia de igualdad de género y políticas sociales se produjo una modernización institucional y legislativa importante, dejando atrás la opresión del franquismo. Desde entonces las políticas de género y sociales en España han reconocido derechos y libertades a las mujeres que han fluctuado notablemente, pero sin retroceder al punto en el que se encontraban durante la dictadura².

Como hechos relevantes he de destacar los siguientes: en 1980 se legisló a favor de la igualdad de salario; en 1981 se introdujo el divorcio por consentimiento mutuo, la igualdad de las partes en el matrimonio y la igualdad de los hijos nacidos fuera del matrimonio; en 1985 se legalizó el aborto³; en 1990 la educación infantil (3-6 años) se incluyó en el sistema nacional de educación a través de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)⁴; en 1994 se aprobó la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, sobre la protección a las trabajadoras embarazadas y el derecho a la lactancia, como consecuencia de la trasposición de la Directiva europea 92/85/EEC⁵; en 1999 se aprobó la Ley para la conciliación entre la vida familiar y la laboral⁶, que suponía la transposición europea de la Directiva 96/34/CE⁷ y que contempló por primera vez la flexibilidad de la jornada laboral; en 2004, con Rodríguez Zapatero como presidente, se formó el primer gobierno paritario de la historia, se creó una Secretaría General de Políticas de Igualdad y se aprobó la Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género⁸, que incluye medidas dirigidas a la prevención, asistencia a las víctimas y sensibilización, y crea los Juzgados especializados en Violencia sobre la mujer⁹; en 2005,

¹ FERNÁNDEZ FRAILE, 2008, p. 11.

² LOMBARDO Y LEÓN, 2014, p. 17.

³ LOMBARDO Y LEÓN, 2014, p. 17-18.

⁴ Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE de 4 de octubre de 1990)

⁵ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DOCE 28 de noviembre de 1992).

⁶ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6 de noviembre de 1999).

⁷ Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DOCE 19 de junio de 1996)

⁸ Ley Orgánica, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE 29 de diciembre de 2004).

⁹ LOMBARDO Y LEÓN, 2014, p. 20.

en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se creó la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y hombres¹⁰ y se legalizó el matrimonio homosexual; en el año 2007 se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres¹¹.

En 1983, por medio de la Ley 16/1983, de 24 de octubre¹², se creó el Instituto de la Mujer, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura. Su finalidad era el cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales que promulgan los artículos 14 y 9.2 CE, la igualdad y el deber de intervención del Estado para conseguirla, respectivamente. Para ello, este organismo se encargaba de diseñar políticas para la mejora de la situación de las mujeres, realizar investigaciones y campañas educativas, y financiar actividades de organizaciones de mujeres¹³. En este punto surgen los primeros Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), que se convierten en el principal instrumento de promoción y desarrollo de las políticas de igualdad¹⁴.

Sin duda el avance en la igualdad de género fue espectacular hasta el año 2008, cuando la crisis financiera y económica que golpeó Europa con fuerza trajo consigo la disminución de los fondos dedicados a las políticas de igualdad. La Unión Europea (UE), que hasta entonces había sido uno de los impulsores más importantes de las políticas de igualdad y los organismos para la igualdad, exigió al gobierno español que disminuyese el déficit público como condición para recibir un préstamo¹⁵.

A partir de 2010 las políticas de austeridad de nuestro gobierno atacaron directamente las políticas de igualdad y sus organismos. Así, el Ministerio de Igualdad pasó a ser una Secretaría de Estado dentro del Ministerio de Salud, Política Social e Igualdad. La situación empeoró en 2011 con el ascenso de Rajoy al poder, pasando a

¹⁰ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (BOE 2 de marzo de 2005). Establece los principios generales que deben seguir los poderes públicos en materia de igualdad de hombres y mujeres, así como un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la igualdad. Esta ley ha sido un texto pionero y referente en el ámbito de las políticas de igualdad.

¹¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/03/2007)

¹² Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer (BOE 26 de octubre de 1983)

¹³ FERNÁNDEZ FRAILE, 2008, p.19.

¹⁴ LOMBARDO Y LEÓN, 2014, p. 17.

¹⁵ LOMBARDO Y LEÓN, 2014, p. 24-25.

convertirse en una Secretaría de Estado con competencias en exclusión social, familia, infancia, dependencia, discapacidad e igualdad. Por su parte, el Instituto de la Mujer pasó a depender del Ministerio de Salud, Servicios Sociales e Igualdad en forma de Dirección General por la Igualdad de Oportunidades¹⁶. En 2013 el gobierno lanzó un Anteproyecto de Ley Orgánica para la Protección de la Vida del Concebido y de los Derechos de la Mujer Embarazada cuyo objetivo era restringir este derecho a supuestos muy concretos que prácticamente imposibilitaba abortar. Los movimientos feministas y la baja aceptación social de la norma derivaron en su retirada en 2014¹⁷.

Como hemos visto, durante la última década se han puesto en peligro las políticas de igualdad consolidadas durante la primera década del 2000. Sin embargo, la igualdad no es un tema que se haya dejado totalmente de lado y, de hecho, han ocurrido varios eventos muy significativos para lograr la paridad de género. En el año 2014 España ratificó el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica¹⁸. Posteriormente, en diciembre de 2017 se aprobó el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, con el fin de otorgar cierta continuidad a las políticas de igualdad sin importar qué partido gobierne. En el año 2020 el Ministerio de Igualdad vuelve a ser una entidad propia, recuperando así el rango que ostentaba en 2008. En la actualidad el Instituto de las Mujeres es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad.

A pesar de todos estos avances, la inestabilidad laboral, la brecha salarial o la precariedad laboral evidencian la existencia de discriminación¹⁹. No obstante, el futuro parece prometedor, ya que en los Presupuestos Generales del Estado²⁰ (PGE) de 2022 se contempla una partida de 525 millones de euros, una cantidad sin precedentes en la historia de nuestro país y que pretende conseguir lo que en la última década no se ha producido, la igualdad efectiva y real entre hombre y mujeres.

¹⁶ LOMBARDO Y LEÓN, 2014, p. 27.

¹⁷ ALONSO, 2015, p. 39.

¹⁸ Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 (BOE 6 de junio de 2014).

¹⁹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ Y TASCÓN LÓPEZ, 2000, p. 1.

²⁰ Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (BOE 29 de diciembre de 2021)

3. OBJETO DEL TRABAJO

El objetivo principal de este trabajo académico radica en el estudio de la reforma acaecida en el ámbito de los planes de igualdad en las empresas, con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro²¹. Complementariamente quiere analizarse la problemática actual en la implementación de dicha reforma en una serie de Planes de Igualdad aprobados antes y después de la revisión, y las soluciones que están planteando los tribunales españoles a los mismos.

4. METODOLOGÍA

El análisis jurídico de los planes de igualdad va a consistir en la unión de una reflexión teórica y práctica. En primer lugar, he realizado una revisión bibliográfica que me ha proporcionado una visión completa del tema en la actualidad. Para ello he consultado diversos materiales como revistas, artículos académicos, artículos científicos y libros. Con el fin de examinar las diferencias y semejanzas entre la normativa actual y la anterior referente a los planes de igualdad, he realizado una comparativa entre las leyes correspondientes. Posteriormente, para analizar la situación actual de los problemas de aplicación de la normativa, he recurrido a las bases de datos del Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) y Aranzadi instituciones, donde puede encontrarse jurisprudencia reciente sobre el tema que nos ocupa. Al mismo tiempo, he consultado el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) y el repositorio de convenios colectivos de la C.A.V. para acceder a los planes de igualdad y a los convenios colectivos.

En todo momento he tratado de perseguir un modo de reflexión analítico, basado principalmente en el método deductivo, donde estudiando las proposiciones normativas generales se llega a los hechos concretos del problema.

²¹ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (BOE 14 de octubre de 2020)

5. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Originariamente, los Planes de igualdad comenzaron siendo un conjunto de objetivos y medidas tomadas y aprobadas por un gobierno, y que deben llevar a cabo los diferentes departamentos gubernamentales en un periodo de tiempo determinado. Constituyen el instrumento básico para la articulación de las políticas de igualdad²².

En España, los primeros Planes de Igualdad surgen en la década de los 80 de la mano del Instituto de la Mujer.

- *I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PRIOM) 1988-1990*: recogía 120 medidas en las áreas de igualdad en el ordenamiento jurídico, familia y protección social, educación y cultura, empleo y relaciones laborales, salud, y cooperación internacional y asociacionismo²³. El principal objetivo perseguido era el de asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico con el principio de igualdad y no discriminación. Se quería acabar con la discriminación directa eliminando las disposiciones legales discriminatorias que existían en el ordenamiento penal y civil²⁴.
- *II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1993-1995*: el fin de este plan era el de adoptar medidas de acción positiva -en especial en la educación, la formación y el empleo- para avanzar desde la igualdad formal a la igualdad real²⁵.
- *III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1997-2000*: introdujo el principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la inclusión de las mujeres en todas las esferas de la vida social²⁶. Al mismo tiempo supuso la entrada en nuestro ordenamiento de los compromisos de la Plataforma de Acción de Beijing y las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitaria. De entre los compromisos adquiridos en Beijing destaca la transversalidad o mainstream, que consiste en promover la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas²⁷.

²² BLÁZQUEZ VILAPLANA, 2011, p. 33.

²³ <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

²⁴ BLÁZQUEZ VILAPLANA, 2011, p. 33.

²⁵ BLÁZQUEZ VILAPLANA, 2011, p. 34.

²⁶ <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

²⁷ BLÁZQUEZ VILAPLANA, 2011, p. 34.

- *IV Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 2003-2006*: se basó en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)²⁸. Ha insistido en potenciar las medidas de acción positiva y el principio de transversalidad²⁹.

En el año 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 17 establece la aprobación periódica de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades por parte del Gobierno³⁰. A partir de entonces, estos pasaron a sustituir a los planes de igualdad elaborados por el Instituto de la Mujer.

- *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011*: recogía 351 actuaciones vinculadas a 69 objetivos en ámbitos como la participación política y social, la participación económica, la corresponsabilidad, la educación, la innovación, el conocimiento, la salud, la imagen, la atención a la diversidad e inclusión social, la violencia, la política exterior y de cooperación, y la tutela del Derecho a la igualdad. Sigue cuatro principios rectores, que son la redefinición del concepto de ciudadanía, en cuanto a visibilizar a las mujeres como seres completos con igualdad de derechos que los hombres, pero a su vez diferentes; el empoderamiento de las mujeres; la transversalidad; y la innovación científica y tecnológica³¹.
- *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016*: este plan recoge 224 actuaciones asociadas a 35 objetivos agrupados en 7 categorías: la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la lucha contra la discriminación salarial; la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares; la erradicación de la violencia contra la mujer; la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; la educación; el desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales; y la implementación de instrumentos para

²⁸ <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

²⁹ BLÁZQUEZ VILAPLANA, 2011, p. 34.

³⁰ BLÁZQUEZ VILAPLANA, 2011, p. 34.

³¹ <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno³².

Este ha sido el último PIOM aprobado por el Instituto de las Mujeres, que prevé aprobar un nuevo plan para los años 2021-2025, cuyas principales actuaciones estarán orientadas a realizar cambios socioeconómicos y en la Administración General del Estado³³.

En la actualidad esta herramienta se ha trasladado al entorno económico dando lugar a los “Planes de Igualdad en las empresas”. Éstos son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación cuya finalidad es preservar que las personas trabajadoras tengan el mismo derecho a acceder, desarrollar, promocionar y finalizar su relación de trabajo con las mismas condiciones y en los mismos términos con independencia de su condición de sexo y sin que exista discriminación. En los planes de igualdad se fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y eficaces sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados³⁴.

Los planes de igualdad en las empresas se introdujeron en el ordenamiento jurídico español en el año 2007 a través del texto original de la LOI. Han adquirido suma importancia en los últimos años, lo que ha propiciado la aparición de vacíos legales que han requerido la publicación de el RDL 6/2019³⁵ y el RD 901/2020³⁶. La exposición de motivos de este último destaca lo siguiente: *“Los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”*

³² <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

³³ <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2021/Marzo/comisionigualdad.htm>

³⁴ Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007

³⁵ Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7 de marzo de 2019)

³⁶ Real Decreto- ley, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (BOE 14 de octubre de 2020)

Para entender la importancia de los planes de igualdad como la herramienta jurídica que suponen, es preciso abordar ciertos temas. La elaboración de estos planes tiene su fundamento en los principios generales de igualdad y no discriminación. Tenemos que remontarnos al 10 de diciembre de 1948 para encontrar el primer documento que reconoce estos principios a nivel internacional: la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas³⁷. En este ámbito es destacable la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979³⁸. A nivel estatal estos conceptos se recogen en la Constitución Española de 1978³⁹ (CE). Concretamente, el principio de igualdad y no discriminación se alberga en el art. 14 CE, que expresa que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Aunque el principio de igualdad y la prohibición de no discriminación están estrechamente ligados el Tribunal Constitucional (TC) los distingue. Así, el principio de igualdad vincula a los poderes públicos en la Ley y en la aplicación de la Ley, y por ende en el convenio colectivo, mientras que el principio de no discriminación se proyecta en el ámbito de las relaciones privadas⁴⁰. Esto es así porque estos dos principios pueden entrar en conflicto con el valor constitucional de la libertad (arts. 1 y 10 CE). En el marco de la libertad de empresa y de la autonomía privada, en una relación laboral pueden existir desigualdades siempre que no posea un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por la CE o el Estatuto de los Trabajadores (ET). Es decir, el principio de igualdad se puede ver limitado, aunque no desaparece, para dejar margen a la autonomía de la voluntad. Como muestra de ello encontramos el art. 3 ET que expresamente dispone que el contrato de trabajo podrá mejorar las condiciones mínimas establecidas por la Ley y el convenio colectivo, sin someterse a una estricta exigencia de igualdad de trato, puesto que limitaría en exceso la autonomía privada⁴¹. Según el TC el principio de igualdad se vulnera siempre y cuando se cumplan los siguientes: al introducirse una diferencia, sin justificación

³⁷ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 21.

³⁸ BLÁZQUEZ VILAPLANA, 2011, p. 29.

³⁹ Constitución Española (BOE 29 de diciembre de 1978)

⁴⁰ STC 62/2008, de 26 de mayo.

⁴¹ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 22-23.

objetiva y razonable, entre situaciones que puedan considerarse iguales; al aplicar distintas consecuencias jurídicas a iguales supuestos de manera arbitraria o sin fundamento racional; cuando las diferencias no vengán fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados; y, cuando la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador no superen un juicio de proporcionalidad⁴².

El principio de no discriminación tiene una gran importancia puesto que la diferencia de trato se establece en base a condiciones como la raza, el sexo, el nacimiento y las convicciones ideológicas o religiosas, lo que tradicionalmente ha oprimido y segregado a distintos grupos de personas⁴³. La discriminación es pues más difícil de eliminar que la desigualdad ante la ley, pero es igualmente necesaria su erradicación para asegurar la convivencia y la democracia. La discriminación por razón de sexo aplicada a las relaciones laborales se encuentra en el art. 35.1 CE, tal 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”⁴⁴. En el ámbito laboral la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recogió el principio de igualdad en la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, a través de la cual se defiende la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. También es destacable el Convenio núm. 111, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación⁴⁵

Una vez analizados los principios inspiradores de los planes de igualdad y la importancia de estos como herramientas para lograr la igualdad efectiva y real entre géneros, vamos a proceder a examinar la normativa vigente en nuestro país.

⁴² STC 76/1990, de 26 de abril

⁴³ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 22-23.

⁴⁴ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 22.

⁴⁵ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 36.

6. NORMATIVA VIGENTE

La regulación de los planes de igualdad en el ordenamiento jurídico español es relativamente joven y tiene una fuerte influencia internacional.

6.1. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOI)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) fue aprobada por las Cortes españolas y publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 23 de marzo de 2007 y se le conoce comúnmente como la Ley de igualdad. Transpone a la legislación española dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad en el acceso a bienes y servicios y su suministro⁴⁶.

Esta ley surge por la indudable necesidad de una acción normativa que elimine definitivamente todas las muestras de discriminación por razón de sexo y que promueva una igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres. Para ello, la Ley recoge la adopción de determinadas medidas dirigidas a asegurar la igualdad en las empresas. El contenido de dichas medidas debe ser acordado en el marco de la negociación colectiva⁴⁷.

La LOI ha sido reformada en dos ocasiones debido a las deficiencias que se han detectado en su aplicación. Una de ellas a través de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. En segunda ocasión mediante el Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁴⁸.

⁴⁶ Exposición de motivos I de la Ley Orgánica 3/2007

⁴⁷ Exposición de motivos III de la Ley Orgánica 3/2007

⁴⁸ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p.41.

En el Capítulo III del Título IV se regulan los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. El Capítulo III está articulado en cinco artículos, del artículo 45 al 49.

El artículo 45 de la LOI recoge la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. En su redacción original la LOI permitía implantar los planes de igualdad en cuatro tipos de empresas:

- Las empresas obligadas a implantarlo por contar con una plantilla de doscientos cincuenta o más trabajadores.
- Aquellas en las que el convenio colectivo aplicable así lo determinase.
- En las empresas obligadas por la autoridad laboral como consecuencia de la sustitución de sanciones accesorias en un procedimiento sancionador
- Las empresas que voluntariamente decidiesen implantar un plan de igualdad⁴⁹.

El escaso ámbito aplicativo de la obligación empresarial de establecer un plan de igualdad, por afectar tan solo a empresas de más de 250 trabajadores, ha sido ampliamente criticado. Lo que ha derivado en la interesante modificación de este artículo por el artículo 1.1 del Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo⁵⁰.

El artículo 46 de la LOI está destinado al concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. El art. 46.1 LOI define el plan de igualdad de la siguiente forma: *“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”*

⁴⁹ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p.42.

⁵⁰ ALFONSO MELLADO, 2020, p. 42.

Por otro lado, entre las materias que se recomiendan incluir en el plan de igualdad se encuentran las siguientes:

- a) El acceso al empleo.
- b) La clasificación profesional, la promoción y formación.
- c) Las retribuciones.
- d) La ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación personal y familiar.
- e) La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo⁵¹.

Es importante señalar que, tal y como está redactado, la inclusión de estas materias en el plan de igualdad es meramente opcional, lo que ha provocado problemas en su aplicación y ha desembocado en su modificación mediante el artículo 1.2 del Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo.

El apartado 3 del artículo 46 establece que para la realización del cómputo de empleados de la plantilla se incluye a la totalidad de la empresa, sin entrar a puntualizar qué se entiende por ello. Esta falta de precisión ha desembocado en la inclusión de una serie de criterios en el RD 901/2020.

En el artículo 47 se decreta la obligación de garantizar el acceso a la representación legal de los trabajadores y a los propios trabajadores al contenido del plan de igualdad⁵².

Las empresas también están obligadas a negociar con los representantes de los trabajadores la implantación de medidas en el plan de igualdad que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Pueden disponer de códigos de buenas prácticas, o realizar campañas informativas o de formación⁵³.

Como colofón al capítulo III del título IV el Gobierno se compromete a establecer medidas de fomento y apoyar técnicamente a todas aquellas pequeñas y medianas empresas que opten por adoptar voluntariamente un plan de igualdad⁵⁴.

⁵¹ Art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007

⁵² Art. 47 de la Ley Orgánica 3/2007

⁵³ Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007

⁵⁴ Art. 49 de la Ley Orgánica 3/2007

6.2. REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Este Real Decreto surge en vista de los discretos resultados obtenidos por las medidas de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres recogidas en la LOI y por la persistencia de las desigualdades entre sexos en nuestra sociedad⁵⁵.

Mediante este Real Decreto se amplía la cobertura de los planes de igualdad a empresas de un tamaño menor, así como se precisa en mayor detalle el contenido del diagnóstico de situación y el plan de igualdad. Con estas medidas se persigue la extensión del respeto de los principios de igualdad y no discriminación en las empresas españolas. No obstante, el RDL 6/2019 deja un amplio margen al desarrollo reglamentario de la norma⁵⁶.

Como principal novedad respecto a la Ley de igualdad original, se establece la obligación de negociar el diagnóstico previo y el plan de igualdad, mediante la apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora en las empresas obligadas a contar con un plan de igualdad⁵⁷.

El artículo 1, dividido en dos apartados, y la disposición transitoria décima segunda son los únicos preceptos del RDL 6/2019 que modifican la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El art. 1.1 RDL 6/2019 modifica el art. 45.2 LOI, rebajando el baremo requerido para exigir la implantación del plan de igualdad en una empresa a aquellas que superen los cincuenta trabajadores en plantilla. Esta modificación se está aplicando de manera paulatina, de tal forma que las empresas que tengan entre 151 y 150 personas trabajadoras deben tener aprobado el plan de igualdad desde el pasado 7 de marzo de 2020, mientras

⁵⁵ Preámbulo RD 6/2019

⁵⁶ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p.41.

⁵⁷ INSTITUTO DE LA MUJER: Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, 2021, p. 11.

que las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras deben contar con un plan de igualdad desde el 7 de marzo de 2021 y, por último, las empresas que tengan entre 50 y 100 trabajadores lo deberán tener para el 7 de marzo de 2022⁵⁸. Así se amplía considerablemente el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad.

Por su parte, el artículo 1.2 RDL 6/2019 modifica el artículo 46.2 LOI y añade los apartados 4, 5 y 6.

Mediante la modificación introducida en el artículo 46.2 se decreta la necesidad de incluir un diagnóstico de situación previo y se enumera una serie de materias *numerus apertus* que deben tratarse en el mismo:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres).
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Estas materias constituyen el contenido mínimo, por lo que las empresas tienen la libertad de añadir asuntos nuevos. Este cambio legal supone un cambio sustancial, ya que se pasa de contar con una serie de medidas aconsejadas a un contenido claro y preciso⁵⁹. El diagnóstico ha de realizarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. El Decreto no hace más referencia a aspectos como los legitimados o la constitución de la Comisión negociadora, puntos que desarrollará el Real-Decreto 901/2020. Tampoco se hace referencia a los sujetos implicados en la elaboración del diagnóstico de situación. No obstante, en dicha materia, analógicamente se aplican las reglas que rigen la elaboración del plan de igualdad⁶⁰.

Al mismo tiempo, se recogen los elementos que debe incluir el plan de igualdad:

⁵⁸ RDL 6/2019, Disposición transitoria décimo segunda (BOE 7 de marzo de 2019)

⁵⁹ ALFONSO MELLADO, 2020, p. 46.

⁶⁰ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p.103.

- a) Un diagnóstico de situación negociado.
- b) Los objetivos por alcanzar y las estrategias, medibles, dirigidas a su consecución.
- c) Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por último, desde la aprobación del RDL 6/2019 se establece la obligación de inscribir los planes de igualdad en un registro creado para tal fin⁶¹.

Para la consecución de los arriba expuesto, el art. 46.6 LOI establece el mandato al Gobierno de realizar el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. Mandato al que se da cumplimiento con el Real Decreto 901/2020⁶².

6.3. REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2012, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Tal y como se recoge en la Exposición de Motivos del RD 901/2020, el objetivo principal de la norma es el de mejorar la eficacia de los planes de igualdad e incrementar la seguridad jurídica al clarificar algunos aspectos introducidos originariamente mediante la LOI. Cumple el mandato de desarrollo reglamentario del artículo 46.6 LOI, incluyendo preceptos que regulan desde el diagnóstico hasta el seguimiento y la evaluación. Surge gracias a un acuerdo entre las organizaciones sindicales y el gobierno, lo que resulta indispensable para clarificar casi toda controversia que pueda surgir entorno a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. Es un reglamento que otorga mucha importancia a la negociación de los planes, haciendo hincapié en el procedimiento de negociación y en la trascendencia de la comisión negociadora⁶³.

⁶¹ Art. 46.4 y art. 46.5 del RD 6/2019.

⁶² CCOO: Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad, 2021, p.5.

⁶³ CCOO: Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad, 2021, p.23.

Como muestra de ello, el capítulo II de la norma se destina enteramente al procedimiento negociador del Plan de igualdad.

Las empresas de más de 50 trabajadores deben iniciar el procedimiento de negociación, tanto del Plan de igualdad como del diagnóstico previo, en el plazo máximo de tres meses a partir del momento en el que se alcanzó dicho umbral de plantilla. Por su parte, las empresas obligadas por convenio colectivo deben iniciar el procedimiento en el plazo establecido para ello en el convenio colectivo o, al menos, en los tres meses posteriores a su publicación. Mientras que las empresas obligadas por la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador deberán atenerse al plazo recogido en el mismo. Las empresas cuentan con el plazo de un año desde el fin del inicio del procedimiento de negociación para presentar el Plan de igualdad en el registro⁶⁴.

El artículo quinto se introduce con el fin de clarificar el procedimiento de negociación en todas las empresas y, en especial, en aquellas que no cuentan con representación legal de los trabajadores. Se refuerza el carácter negociado de los Planes de igualdad y del diagnóstico de situación previo⁶⁵.

La negociación se inicia con la creación de una comisión negociadora que ha de ser paritaria en cuanto a representación de la empresa y de las personas trabajadoras⁶⁶, y en cuanto al género de sus integrantes. Se debe puntualizar que la regulación sobre la composición de la parte social de la comisión negociadora es uno de los aspectos más importantes de esta norma. Según esta, se ha de tratar de asegurar que los integrantes tengan formación en igualdad laboral⁶⁷. Pueden formar parte, como representantes de los trabajadores, las y los delegados de personal, el comité de empresa y/o las secciones sindicales mayoritarias⁶⁸. En las empresas donde no exista representación de los trabajadores ha de crearse una comisión negociadora integrada por la representación de la empresa (el empresario o sus representantes legales) y por una representación de los

⁶⁴ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p.132.

⁶⁵ CCOO: Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad, 2021, p.7.

⁶⁶ Art. 5.1 del RD 901/2020.

⁶⁷ CCOO: Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad, 2021, p.11.

⁶⁸ Art. 5.2 del RD 901/2020 (BOE 13 de octubre de 2020).

trabajadores. Esta última debe estar formada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa, siempre y cuando sean legitimados para negociar el convenio colectivo⁶⁹. La comisión negociadora tiene competencias para negociar y elaborar el diagnóstico y las medidas que conforman el plan de igualdad, identificar las medidas prioritarias y los medios necesarios, impulsar la implantación y definir los instrumentos de evaluación de la consecución de los objetivos⁷⁰.

Se incluye por primera vez a las personas con contrato de puesta a disposición a la hora de realizar el cálculo de plantilla de una empresa para determinar la obligatoriedad de tener un plan de igualdad⁷¹.

Otra de las cuestiones más relevantes de esta normativa es la concerniente al contenido mínimo de los planes de igualdad, que se compone de las siguientes materias:

- a) La determinación de las partes.
- b) El ámbito personal, territorial y temporal.
- c) El diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Los resultados de la auditoría retributiva.
- e) La definición de los objetivos.
- f) La descripción de las medidas concretas, el plazo de ejecución y la prioridad que se les estima.
- g) Los medios materiales y personales.
- h) El calendario de actuaciones.
- i) El sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, y la comisión encargada de ello.
- j) El procedimiento de modificación del plan de igualdad⁷².

Como novedad, el decreto establece la posibilidad de realizar un único plan de igualdad por grupos de empresas, siempre y cuando se justifique la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad, y negociándolo conforme al artículo 87 del

⁶⁹ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p.62.

⁷⁰ Art. 6 del RD 901/2020 (BOE 13 de octubre de 2020).

⁷¹ Art. 3.2 del RD 901/2020.

⁷² Art. 8.2 del RD 901/2020 (BOE 13 de octubre de 2020).

Estatuto de los Trabajadores. Debe realizarse un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo. Pueden acogerse todas o algunas de las empresas que lo conforman, por lo que las empresas que no se acojan al plan de igualdad grupal tendrán la obligación de realizar su propio plan⁷³. El encargado de la negociación por parte de la representación de los trabajadores será el comité intercentros, siempre que tenga competencias para ello⁷⁴ o, en su defecto, los sindicatos más representativos a nivel estatal o a nivel de comunidad autónoma, dependiendo del ámbito territorial en el que afecte el plan de igualdad⁷⁵.

El Capítulo IV desarrolla la obligación de registrar todos los planes de igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras y de la obligatoriedad o voluntariedad del plan de igualdad, en un registro público, con el fin de que la ciudadanía tenga acceso público al contenido de estos. Se modifica así el Real Decreto 713/2020, que regula el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) y cuyas indicaciones eran las aplicables hasta ese momento. Hasta entonces los planes de igualdad adoptados al margen de la negociación colectiva no podían ser registrados⁷⁶. El REGCON es el registro en el que deben registrarse obligatoriamente los planes de igualdad, aunque cumulativamente, pueden registrarse también en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las comunidades autónomas, si los hay⁷⁷. Las empresas que no estén obligadas a contar con un plan de igualdad pueden, si así lo desean, registrar las medidas que tomen para prevenir la discriminación por razón de sexo y las destinadas a prevenir el acoso sexual⁷⁸. La inscripción se realiza telemáticamente en los 15 días siguientes a la firma del plan de igualdad ante el Registro de la autoridad laboral competente. Debe presentarse una solicitud que contenga los datos de las partes firmantes; la fecha de la firma; los datos personales, funcionales, territoriales y temporales; y las actividades económicas a las que afecte. También ha de entregarse el texto original firmado por todas las partes, la hoja

⁷³ Art. 2.6 del RD 901/2020 (BOE 13 de octubre de 2020).

⁷⁴ Art. 5.2 del RD 901/2020 (BOE 13 de octubre de 2020).

⁷⁵ Art. 87.2 del Estatuto de los trabajadores (BOE 30 de diciembre de 2021)

⁷⁶ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p.141.

⁷⁷ Art. 11 del RD 901/2020 (BOE 13 de octubre de 2020).

⁷⁸ CCOO: Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad, 2021, p.19.

estadística y las actas de las sesiones celebradas⁷⁹. Una vez registrado se publica en el BOE o boletín oficial de la CCAA correspondiente⁸⁰.

La disposición transitoria única añade que los planes de igualdad vigentes al momento de entrada en vigor del real decreto deben adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del decreto, previo proceso negociador⁸¹.

7. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Atendiendo a la falta de reglas o fases para la implementación de un plan de igualdad en las empresas, tanto en la redacción original del artículo 46 de la LOI como en modificaciones posteriores, en 2011, el Instituto de la Mujer publicó el “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa: Aspectos básicos”, cuya versión del año 2021 se titula “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas” en la que se exponen las fases para implantar el Plan de Igualdad en las empresas, así como los obstáculos más frecuentes y posibles soluciones a estos⁸².

El proceso para la elaboración e implantación del plan de igualdad se articula en cinco fases sucesivas:

1. *Compromiso*: consiste, básicamente, en que la dirección de la empresa declare su compromiso y lo comunique a la totalidad de la plantilla, por escrito, de establecer la igualdad entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política de la empresa. Eso se conseguirá mediante el establecimiento y desarrollo de políticas y medidas que fomenten la igualdad de trato y erradiquen la discriminación directa o indirecta por razón de sexo⁸³.

⁷⁹ Art. 6.1 del RD 713/2010 (BOE 12 de junio de 2010)

⁸⁰ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p.143.

⁸¹ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p.100.

⁸² SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p.45.

⁸³ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 46.

2. *Comisión negociadora*: constitución de la comisión negociadora conforme al artículo 46 de la LOI.
3. *Diagnóstico de situación negociado*: se trata de una fase previa al plan de igualdad, que debe realizarse en el seno de la comisión de igualdad y negociarse con los representantes legales de los trabajadores⁸⁴. El diagnóstico previo consiste en “un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un plan de igualdad”⁸⁵. La finalidad de este diagnóstico es la identificación de los ámbitos prioritarios de actuación, que servirán de base para la elaboración del plan de igualdad⁸⁶.
4. *Elaboración del plan de igualdad*: el Plan de Igualdad se realiza sobre la información y propuestas extraídas del previo diagnóstico de situación. Debe establecer unos objetivos a largo plazo, otros objetivos concretos a corto plazo y una serie de acciones concretas dirigidas a corregir los desequilibrios detectados en el diagnóstico de situación. Es imprescindible que sea totalmente coherente y que se fije un plazo⁸⁷.
5. *Aplicación, evaluación y seguimiento del plan de igualdad*: es conveniente realizar evaluaciones semestrales y anuales para comprobar el grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas. Transcurrido el plazo temporal pactado hay que realizar una evaluación final en la que se valore el grado de consecución de los objetivos, los resultados y el impacto que ha tenido el plan de igualdad en la empresa⁸⁸.

⁸⁴ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 97.

⁸⁵ INSTITUTO DE LA MUJER, Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa, 2011, p. 9.

⁸⁶ CAVAS MARTÍNEZ Y SÁNCHEZ TRIGUEROS, 2008. P.1.

⁸⁷ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 123-124.

⁸⁸ INSTITUTO DE LA MUJER, Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa, 2011, p. 7.

8. PROBLEMAS DE APLICACIÓN PRÁCTICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.

La escasa concreción de la regulación originaria de los planes de igualdad ha suscitado diversos interrogantes respecto al régimen jurídico aplicable a los mismos. La implementación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro ha facilitado notablemente el proceso de redacción, negociación e implementación de los Planes de igualdad. No obstante, la aplicación práctica de la ley ha desenmascarado ciertos problemas que están siendo resueltos por los Tribunales.

El principal problema detectado por los tribunales españoles a la hora de elaborar e implantar de manera efectiva los planes de igualdad se concentra en aspectos relativos a la comisión negociadora, bien porque las empresas desconocen la obligatoriedad de implantarla, por dudas en la forma en que la negociación debe ser articulada, o por el desconocimiento en cuanto a cómo debe ser constituida la comisión llamada a negociar. Otro de los problemas más relevantes recogidos por la doctrina han sido la consideración de los planes de igualdad como parte de los convenios colectivos, el plazo para exigir su aplicación, las empresas obligadas, el contenido material del propio plan, la exigibilidad jurídica o el control jurisdiccional. A continuación, voy a proceder a exponerlos.

8.1. CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Antes de la determinación del contenido del diagnóstico de situación mediante la entrada en vigor del RDL 6/2019, la concreción de estas materias era uno de los principales problemas a los que se enfrentaban tanto los encargados de la elaboración del plan de igualdad, como los tribunales.

La indeterminación del contenido del diagnóstico en la Ley conlleva la redacción de planes insuficientes e ineficaces. Por aquel entonces, los planes de igualdad se limitaban a reproducir disposiciones legales o medidas genéricas poco adecuadas para la situación real de la empresa. Las materias tratadas en los planes de aquella época en general se centraban en medias de conciliación, contra la violencia de género y en

prevención del acoso sexual. Medidas estas que, si bien son necesarias para conseguir la igualdad, no son suficientes en el ámbito laboral, donde temas esenciales como el acceso al empleo, la clasificación y promoción profesional y la igualdad retributiva se vuelven imprescindibles. Como se ha visto con la práctica, la realización de un diagnóstico exhaustivo y exacto es primordial a la hora de proponer medidas ajustadas a las necesidades reales de determinada empresa, y es por ello que el art. 1.2 del RDL 6/2019 modificó el art. 46.2 de la LOI, incluyendo la obligación de tratar cierto número de materias en el propio diagnóstico⁸⁹.

8.2. NEGOCIACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Antes de la entrada en vigor del RDL 6/2019 lo habitual era no negociar el diagnóstico de situación, ya que la falta de negociación no implicaba la nulidad del plan⁹⁰. Para su elaboración se acudía a técnicos expertos en la materia, aunque no siempre. La poca importancia otorgada a la negociación derivaba en una falta de concreción de medidas efectivas en promoción de la igualdad, quedando el plan de igualdad relegado a una mera declaración de intenciones⁹¹.

8.1 MODALIDADES DE NEGOCIACIÓN

A priori, el artículo 45 LOI establece de forma taxativa la obligación de negociar la elaboración de los planes de igualdad en la forma que se determine en la legislación laboral. La forma en la que deben negociarse los mismos es la negociación colectiva, tal y como establece el artículo 85.2 ET⁹². La negociación se entiende necesaria en los supuestos siguiente:

- a) Cuando las empresas están obligadas a contar con un plan de igualdad por superar el baremo de cincuenta o más trabajadores (art. 45.2 LOI).
- b) En aquellas empresas obligadas a implantar un plan de igualdad cuando así lo establezca el convenio colectivo de aplicación, incluso cuando no superen el baremo legal exigido de trabajadores en plantilla (art. 45.3 LOI).
- c) En empresas obligadas por decisión de la autoridad laboral (art. 45.4 LOI).

⁸⁹ ALFONSO MELLADO, 2020, p. 51.

⁹⁰ SAN 195/2019, de 12 de noviembre.

⁹¹ ALFONSO MELLADO, 2020, p. 46.

⁹² SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 46-47.

En cambio, en aquellas empresas no obligadas que implantan voluntariamente el plan de igualdad, solo se exige una consulta previa a la representación legal del personal, por lo que la negociación no es preceptiva⁹³. En el supuesto de las empresas a las que se refiere el artículo 45.3 LOI, el artículo 85.2 ET distingue entre las empresas afectadas por los convenios colectivos de empresa, en las que el deber de negociar se entiende formalizado al negociarse el convenio de empresa, mediante una subcomisión constituida en el seno de la comisión negociadora del convenio; y las empresas afectadas por convenios colectivos de ámbito superior, en las que es necesario negociar adicionalmente ciertas reglas que complementen las disposiciones generales de igualdad recogidas en el convenio de ámbito superior aplicable⁹⁴. En el resto de los supuestos la negociación puede materializarse de las dos formas ya expuestas, y de una tercera, que consiste en la adopción de un acuerdo de empresa en el seno de una comisión negociadora del propio plan de igualdad (art. 45.2 LOI)⁹⁵.

8.3. NEGOCIACIÓN POR COMISIONES “AD HOC”

La constitución de la comisión negociadora del propio plan de igualdad está suponiendo un escollo en lo concerniente a los sujetos legitimados. Según el artículo 5.3 RD 901/2020 la comisión negociadora debe estar formada por la representación de la empresa y por la parte social, que está compuesta por los sindicatos más representativos y por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. Los sindicatos deben responder en un plazo de 10 días, y en caso de no otorgar respuesta la simple llamada acredita la buena fe y la predisposición de la empresa para cumplir la normativa. En la práctica, y sin amparo legal, en aquellas empresas sin representación legal de los trabajadores están optando bien por aprobar el plan de manera unilateral o bien por constituir una comisión ad hoc entre los trabajadores de la propia empresa⁹⁶. El Tribunal Supremo ha recalcado que la comisión negociadora ha de constituirse de acuerdo con los artículos 88 y 89 ET⁹⁷, sin que quepa la constitución de comisiones de otra naturaleza, como puede ser una comisión ad hoc⁹⁸. La formación de una comisión ad hoc

⁹³ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 55.

⁹⁴ STS 126/2017 de 14 de febrero 2017 (REC. 104/2016)

⁹⁵ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 59.

⁹⁶ ANGELES. M., 2021.

⁹⁷ STS 9 mayo 2017 (Rec. 85/2016)

⁹⁸ SAN 10 diciembre 2019; STS 95/2021 26 enero 2021

está permitida en aquellos supuestos en los que no existe una representación legal de los trabajadores y para negociar determinadas modalidades de negociación colectiva relacionadas con la flexibilidad interna y externa, como los periodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET), 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 del convenio (art. 82.3 ET)⁹⁹. En cambio, la representación ad hoc no puede utilizarse para la negociación de convenios colectivos, ni consecuentemente, para la negociación de planes de igualdad ni para el diagnóstico de situación previo¹⁰⁰. En el caso de que los sindicatos no respondan a la llamada empresarial se recomienda la adopción unilateral del plan de igualdad por parte de la empresa, si bien resulta conveniente contar con la participación de toda la plantilla¹⁰¹. Para la elaboración del diagnóstico de situación, además de los legitimados para constituir la comisión negociadora, pueden colaborar profesionales especializados independientes externos o internos de la empresa¹⁰².

8.4. CÓMPUTO DE LA PLANTILLA

Otra de las cuestiones que más dudas produce es la forma en la que se ha de cuantificar el número de personas trabajadoras en la empresa, con el objeto de apreciar el sometimiento o no de las empresas a implantar un plan de igualdad. El RD 901/2020 establece una serie de criterios a este respecto. Para este cálculo se tiene en cuenta el número total de empleados de la empresa, incluso las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y contratos de puesta a disposición. Los trabajadores que presten sus servicios a distancia también se incluyen en este cómputo¹⁰³. Cada persona con contrato a tiempo parcial computa como una persona más. Existe una regla especial por la que deben sumarse los contratos temporales vigentes durante los seis meses anteriores que se hayan extinguido en el momento de perpetrar el cómputo. De estos, por cada cien días trabajados se computa como una persona trabajadora más. El cómputo se realiza el último día de los meses de junio y diciembre de

⁹⁹ STS 95/2021 de 26 de enero.

¹⁰⁰ ESTEBAN. I. “Un plan de igualdad no puede negociarse por una comisión `ad hoc’”, *Blog laboral-Garrigues*, 2021.

¹⁰¹ NIETO ROJAS, P.: “Análisis práctico del reglamento de planes de igualdad”, *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 2021.

¹⁰² SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, 2021, p. 103.

¹⁰³ ALFONDO MELLADO, 2020, p. 43.

cada año. Por último, he de comentar que, una vez superado el umbral, es obligatorio negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad a pesar de que la plantilla cuente con menos de cincuenta trabajadores, y este plan debe estar activo hasta que finalice su vigencia o durante cuatro años máximo¹⁰⁴.

8.5. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

En el caso de los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal (ETT) surge la duda qué plan de igualdad será el aplicable, si el plan de igualdad de la empresa a la que han sido cedidos o el plan de igualdad de la ETT. Esto ha sido resuelto por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 778/2019 de 13 de noviembre. El conflicto surge debido a que la empresa Qualytel Teleservices no estaba aplicando las medidas recogidas en su plan de igualdad al personal que había sido contratado a través de empresas de trabajo temporal. La empresa argumentaba que, debido a que no se les aplicaba el convenio colectivo, tampoco se les debía aplicar el plan de igualdad. El tribunal resuelve que los trabajadores contratados mediante ETT tienen derecho a las mismas condiciones esenciales del trabajo que si hubieran sido contratados directamente por la empresa en la que efectivamente prestan sus servicios¹⁰⁵. Es más, la ley prevé expresamente la aplicación de las mismas disposiciones a los trabajadores contratados por ETT en todo lo referente a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y aquellas destinadas a erradicar las discriminaciones por razón de sexo¹⁰⁶. El objetivo de estas disposiciones es evitar la diferenciación en las condiciones laborales entre los trabajadores con contrato de puesta a disposición y el personal en general¹⁰⁷.

8.6. PLAN DE IGUALDAD CON NEGOCIACIÓN BLOQUEADA

En el caso de que la negociación para la adopción del Plan de igualdad se encuentre bloqueada no es posible que la empresa lo adopte obviando el acuerdo entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores.

¹⁰⁴ Art. 3 del RD 901/2020.

¹⁰⁵ Art. 11.1 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

¹⁰⁶ Art. 11.1 4º de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

¹⁰⁷ STS 778/2019 de 13 de noviembre.

Excepcionalmente la empresa tiene la facultad de implementar unilateralmente un plan de igualdad provisional. Para ello deben darse unas circunstancias excepcionales, tales como el bloqueo de la negociación imputable únicamente a la parte social de la negociación, la negativa de esta a negociar o la ausencia de cualquier tipo de negociación¹⁰⁸. La imposición unilateral por parte de la empresa tan solo puede darse en supuestos límite y de un modo provisional¹⁰⁹.

8.7. NULIDAD DEL PLAN GESTADO SIN ACUERDO

La negociación colectiva en el desarrollo de un Plan de igualdad es trascendental y decisiva, y forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical¹¹⁰. Por ello, resulta necesario agotar todas las posibilidades de negociación del Plan, como la vía de resolución extrajudicial de conflictos o el planteamiento de un conflicto colectivo ante los Tribunales en el que se exija el cumplimiento del deber de negociar de buena fe¹¹¹. Por tanto, los planes de igualdad impuestos unilateralmente por la empresa que no cumplan los requisitos de extraordinaria necesidad y provisionalidad devienen nulos.

8.8. LEGITIMIDAD DE LA PARTE SOCIAL

La doctrina, antes ya de la entrada en vigor del RD 901/2020, entendía que el sindicato competente para negociar el convenio colectivo aplicable en la empresa tiene que ser obligatoriamente convocado para formar parte de la comisión de igualdad encargada de estudiar, proponer, gestionar y administrar el plan de igualdad.

Aún cuando los sindicatos no hayan firmado el convenio colectivo, pero sean legitimados para ello, tienen la potestad de participar tanto en las comisiones negociadoras como en las aplicativas del plan de igualdad. Esto debe cumplirse para asegurar la participación en proporción a su representatividad¹¹². Así lo resuelve la STS de 5 de octubre de 2010, en la que CGT recurrió en casación exigiendo la impugnación del tercer Convenio Colectivo de EADS- CASA, Airbus España y EADS CASA

¹⁰⁸ STS 832/2018 de 13 de septiembre.

¹⁰⁹ STS 95/2021 de 26 de enero.

¹¹⁰ STS 832/2018 de 13 de septiembre.

¹¹¹ STS 403/2017 de 9 de mayo.

¹¹² GARCIA CAMPA, 2014, p.284.

ESPACIO por no haber sido convocado para formar parte de la Comisión paritaria de igualdad excusándose en no haber suscrito dicho convenio¹¹³.

El principio de proporcionalidad en la participación no se ve vulnerado cuando la aprobación del plan de igualdad se somete al comité de empresa, aunque no se forme parte de la Comisión de igualdad, cuyas funciones son meramente aplicativas. Los sindicatos legitimados forman parte del comité de empresa y es con esa participación con la que pueden asegurar su legalmente requerida participación¹¹⁴. Siempre que la comisión impugnada tenga funciones meramente aplicativas y no negociadoras, está correctamente compuesta a pesar de que no participen todos los sindicatos legitimados para la negociación del plan de igualdad¹¹⁵.

Con la entrada en vigor del RD 901/2020 queda claro que los sindicatos legitimados para negociar el Convenio colectivo, y por extensión, el plan de igualdad, deben ser llamados a la negociación. No obstante, surgen problemas en torno a cuáles son los sindicatos legitimados.

Por mandato del artículo 5.3 del RD 901/2020, en las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores, los legitimados para conformar la comisión negociadora son los sindicatos más representativos y los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. Los problemas acontecen cuando en una misma empresa se desarrollan dos o más actividades, por lo que se aplican varios convenios colectivos. En ese caso la jurisprudencia entiende que debe atenderse a la que sea la actividad principal de la empresa¹¹⁶. Se entiende que el convenio que regula la actividad principal de la empresa es el que agrupa a mayor cantidad de trabajadores, y por tanto el más representativo. La presencia en la comisión negociadora del plan de igualdad de un sindicato que negoció un convenio cuya actividad de empresa es marginal y aplicable a una parte muy escasa de los trabajadores, quebraría indudablemente la proporcionalidad exigida por el artículo 5.3 del RD 901/2020¹¹⁷. Por tanto, el sindicato legitimado para

¹¹³ STS 5 de octubre de 2010 (RC. 227/2009)

¹¹⁴ STS 20 de octubre de 2011 (RC. 23/2011) y STS 24 de enero de 2012 (RC. 22/2011)

¹¹⁵ SAN 178/2011, de 22 de diciembre

¹¹⁶ STS 29-1-2002 (RC. 1068/2001).

¹¹⁷ SAN 246/2021 de 22 de noviembre.

formar parte de la comisión de igualdad es aquel que negoció el convenio colectivo de la actividad principal de la empresa¹¹⁸.

Este es el caso de las empresas Siena educación S.A. y Fundación diálogos, en las que no existe representación legal de los trabajadores y en las que converge la aplicación de cuatro convenios colectivos: VIII Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada, Convenio Colectivo nacional de prensa no diaria y Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020 y Convenio Colectivo nacional de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. Este último tan solo es aplicable a 5 de los trabajadores, frente a los 96 trabajadores a los que se les aplican los restantes convenios colectivos. De donde queda patente que no constituye la actividad principal de la empresa ni tiene la representatividad suficiente. La actividad principal de la empresa se encuadra en el Convenio Colectivo de enseñanza no reglada, negociado por UGT y CCOO. Estos dos sindicatos también son los firmantes del Convenio colectivo nacional de prensa no diaria. Entre ambos convenios agrupan a la mayoría de los trabajadores de la empresa¹¹⁹.

La disputa se inicia en el proceso de creación de la mesa negociadora, a la que se invita a los cuatro sindicatos firmantes de los cuatro convenios antes mencionados: UGT, CCOO, FSIE y USO. UGT y CCOO se opusieron a la presencia de FSIE y USO por no ser estos los sindicatos más representativos de la actividad principal de la empresa. Oposición que la propia empresa aceptó. Por su parte, USO decidió presentar una demanda en la que mostró su desacuerdo. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestimó la demanda alegando que los sujetos legitimados para constituir la comisión negociadora son los sindicatos más representativos a nivel estatal, de acuerdo con el artículo 87.2 ET en remisión al artículo 5.2 del RD 901/2020, y que los sindicatos más representativos son aquellos que hayan negociado el convenio colectivo de la actividad principal de la empresa, UGT y CCOO en este caso¹²⁰.

¹¹⁸ SAN 246/2021 de 22 de noviembre de 2021.

¹¹⁹ SAN 246/2021 de 22 de noviembre de 2021.

¹²⁰ SAN 246/2021 de 22 de noviembre de 2021.

La condición de sindicato representativo de la empresa es lo que se discute en la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional número 219/2021 de 19 de octubre, en la que Sindicalistas de Base (SB) demanda a Burger King Spain S.L.U. solicitando formar parte de la Comisión negociadora del Plan de igualdad. El Plan de Igualdad de Burger King Spain S.L.U. fue negociado por una Comisión de negociación correctamente constituida por representantes de UGT y CCOO, que ostentaban la condición de sindicatos más representativos conforme a las elecciones sindicales, condición que no cumplía SB. SB sustenta su pretensión en el hecho de que durante la vigencia del mandato ciertos trabajadores habían decidido afiliarse a SB. Tal y como recoge el artículo 12.3 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa¹²¹ el transfuguismo producido durante la vigencia del mandato no implica que se modifiquen los resultados. Por tanto, esos trabajadores no pueden atribuirse a SB. La Sala falla en contra de SB, justificando su decisión en la falta de legitimidad para formar parte de la comisión negociadora al no haber obtenido representantes suficientes en las elecciones sindicales¹²².

8.9. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

En los planes de igualdad podemos encontrarnos con dos tipos de comisiones: la comisión de negociación y la comisión de seguimiento. Las comisiones de seguimiento son aquellas dirigidas a administrar y aplicar el plan, que no cuentan con funciones negociadoras, ni están legitimadas para prolongar la vigencia del plan, ni extender su ámbito funcional, ni renovar o ampliar su composición, como tampoco puede negociar un nuevo Plan de igualdad. Todas esas competencias están reservadas a la comisión de negociación, permitiendo que la comisión de seguimiento únicamente se ocupe de la administración del propio plan¹²³.

Así lo explica la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su sentencia número 85/2019 de 26 de junio, en la que resuelve la demanda interpuesta por la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT) contra la empresa Ingeniería de sistemas para la defensa de

¹²¹ RD 1844/1994, de 9 de septiembre.

¹²² SAN 219/2021 de 19 de octubre.

¹²³ SAN 85/2019 de 26 de junio.

España S.A. FeSP-UGT exige que se declare nulo el Plan de Igualdad 2018- 2021 por haber sido negociado por la propia Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 2011-2012, en vez de por la comisión negociadora legitimada para ello.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad carece de representatividad y competencia para aprobar el Plan de Igualdad, puesto que la comisión está compuesta en exclusiva por un delegado de cada uno de los centros de trabajo, a pesar de existir más en la empresa. La composición de la comisión de seguimiento no tiene en cuenta el número de representantes de los trabajadores, lo que quiebra el principio de proporcionalidad que exige la ley. Cabe recordar que en la comisión de negociación del plan de igualdad deben participar todos los sujetos legitimados conforme a lo exigido por los artículos 87, 88 y 89 ET, en tanto en cuanto la elaboración de los planes de igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva¹²⁴. Por tanto, la Sala falla a favor de FeSP-UGT y declara la nulidad del Plan de Igualdad 2018- 2021 de la empresa Ingeniería de sistemas para la defensa de España S.A.

Posteriormente la empresa, disconforme con la resolución, presenta un recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que da lugar a la Sentencia número 571/2021 de 25 de mayo. El recurso es desestimado basándose en la necesidad de negociar la elaboración del Plan de igualdad por una comisión legitimada para ello, y no por una Comisión que se ha extralimitado en sus funciones y a la que se podría considerar una “comisión ad hoc”, cuya participación solo es posible en supuestos excepcionales como el bloqueo de la negociación por parte de la contraparte, la negativa a negociar o la ausencia de representación¹²⁵.

8.10. PARTICIPACIÓN EN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional número 153/2021 de 28 de junio entra a resolver la extensión del derecho de participación en la comisión de negociación a la participación en la comisión de seguimiento.

¹²⁴ SAN 85/2019 de 26 de junio.

¹²⁵ STS 571/2021 de 25 de mayo.

En este supuesto la Confederación General del Trabajo (CGT) demanda a Bidafarma S.C.A. por no haber permitido la participación de la primera en la comisión de seguimiento del plan de igualdad, a pesar de haber formado parte en la Comisión negociadora. Se ha de puntualizar que la participación de CGT en la negociación del plan de igualdad fue permitida por la empresa de manera excepcional y extraordinaria con el fin de facilitar que los seis sindicatos con representación en la empresa pudieran estar presentes en el proceso. CGT no es uno de los sindicatos más representativos de la empresa puesto que su cuota de representatividad no supera el 10% (6,67%), razón por la que no está legitimado para negociar el plan de igualdad de acuerdo con el artículo 87.1 ET. Además, la composición de la Comisión de seguimiento se acordó en el Plan de igualdad firmado y aprobado por el propio CGT. Plan que no ha impugnado en ningún momento. La falta de impugnación unida a la falta de legitimidad justifica la decisión de la Sala de desestimar la pretensión de CGT, negándole así la participación en la Comisión de seguimiento¹²⁶.

8.11. VALIDEZ DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN APROBADO PREVIO A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 6/2019

La entrada en vigor del RDL 6/2019 ha suscitado la duda de si ha declararse la nulidad del plan de igualdad por haberse realizado y aprobado el diagnóstico de situación con anterioridad a la entrada en vigor de dicha norma.

Este es el caso que se discute en la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional número 134/2019 de 12 de noviembre cuyos demandantes, Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) y Confederación General del Trabajo (UGT), inician un proceso contra Atento Teleservicios España S.A., por estimar que la entrada en vigor del RDL 6/2019 habría invalidado el plan de igualdad porque el diagnóstico de situación aportado a las negociaciones era anterior a la vigencia de dicho texto normativo. La Sala desestima la demanda basándose en el principio de irretroactividad de las normas¹²⁷. La reforma acaecida en el art. 46.2 LO 3/2007 como consecuencia del RDL 9/2019 no contempla la retroactividad de la norma. Por ello, la

¹²⁶ SAN 153/2021 de 28 de junio.

¹²⁷ Art. 2.1 CC.

validez del diagnóstico ha de realizarse conforme a la legislación vigente en el momento de su elaboración¹²⁸.

No contentos con la pronunciación CSIF, UGT y CIG interponen un recurso de casación que da lugar a la Sentencia del Tribunal Supremo número 590/2021 de 1 de junio. El juez resuelve que el plan de igualdad, y por tanto el diagnóstico de situación, debe ser revisado y actualizado mediante un proceso negociador, con el fin de ser adaptado a la nueva legislación en el plazo previsto para la revisión o en un máximo de doce meses desde la entrada en vigor del RDL 6/2019¹²⁹. Sin lugar a duda, el juez no declara la nulidad del plan de igualdad¹³⁰.

8.12. ALCANCE TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad se elaboran en un momento determinado con una realidad y unas necesidades determinadas. Estas se ven afectadas por la evolución de la sociedad y el cambio ideológico derivado del paso del tiempo. Consecuentemente los planes de igualdad deben ser dinámicos y adaptarse a las circunstancias del momento para asegurar su eficacia. Los encargados de asegurar este dinamismo son los propios negociadores del plan, quienes deben establecer el plazo de vigencia de plan, el calendario de implantación de las medidas y su revisión¹³¹. Los órganos de seguimiento son fundamentales en este aspecto también, ya que son los encargados de aplicar las medidas, sin estar legitimados para alterar la regulación pactada por las partes negociadoras¹³².

8.13. CASOS MAS RELEVANTES

8.13.1. Caso el Corte Inglés

A mediados de 2008 los grandes almacenes El Corte Inglés firmaron su primer plan de igualdad para el periodo 2008-2014, siendo pioneros en contar con un instrumento de este tipo dentro del sector de la distribución. La empresa estaba obligada a implantarlo en virtud de la LOI y del Capítulo VIII del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes¹³³.

¹²⁸ SAN 134/2019 de 12 de noviembre.

¹²⁹ Disposición Transitoria única RDL 6/2019.

¹³⁰ STS 590/2021 de 1 de junio.

¹³¹ ALFONSO MELLADO, 2020, p. 52.

¹³² STS 574/2018, de 30 de mayo.

¹³³ Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, BOE de 27 de abril de 2006.

En el año 2012, UGT y CCOO presentaron una demanda de conflicto colectivo contra El Corte Inglés denunciando el incumplimiento del Plan de igualdad arriba mencionado. El tribunal estimó dos de las pretensiones aducidas. Una de ellas es la referente al incumplimiento del plazo pactado para que la empresa proporcionase a la comisión de seguimiento el análisis de la estructura salarial y de los criterios con los que se erigen los distintos conceptos salariales en función de las categorías de trabajo y el departamento en el que presten sus servicios. La empresa estaba obligada a suministrar dicha información en el primer trimestre del año y finalmente lo hizo en el mes de diciembre. La otra pretensión se basaba en la exigencia de establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla¹³⁴.

Tras la caducidad del primer plan de igualdad, El Corte Inglés aprobó el Plan de igualdad para los años 2014 a 2020, en el que se comprometió a ocupar por mujeres el 50% de los nuevos puestos de responsabilidad creados. Además, mejoraron las condiciones y permisos para las mujeres víctimas de violencia de género. Como ejemplo se estableció un permiso retribuido de 4 días al año en caso de necesitar cambiar su domicilio o tener hijos menores a cargo, se empezaron a abonar con el 100% del salario las incapacidades temporales derivadas de la violencia de género, y se facilitó el anticipo de pagas extraordinaria¹³⁵.

8.13.2. Caso Ayesa ingeniería y arquitectura S.A.U.

En adelante vamos a analizar la sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo número 95/2021, 26 de enero¹³⁶, en la que se clarifican una serie de cuestiones controvertidas respecto a los planes de igualdad. Esta sentencia ha sido determinante para unificar doctrina y crear jurisprudencia.

Dicha sentencia resuelve el recurso de casación interpuesto por Ayesa, Ingeniería y Arquitectura S.A.U. contra la sentencia de la Sala de los Social de la Audiencia Nacional 143/2019 de 10 de diciembre de 2019¹³⁷, que a su vez resuelve el procedimiento

¹³⁴ STS 133/2010, de 18 de julio.

¹³⁵ Acta de acuerdo final de la comisión negociadora para la renovación del Plan de Igualdad de El Corte Inglés, S.A.

¹³⁶ STS 95/2021 de 26 de enero.

¹³⁷ SAN 143/2019 de 10 de diciembre.

colectivo 163/2019, instado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) contra Ayesa Ingeniería y Arquitectura S.A.U.

La empresa cuenta desde enero de 2010 con un plan de igualdad elaborado por una “comisión de igualdad” nombrada por la propia empresa, ya que en dicha fecha no existían representantes de los trabajadores en la misma. En el año 2012 se celebraron elecciones sindicales en las que se nombraron 9 representantes de CCOO y 4 de CITA. Posteriormente estos solicitaron reiteradamente la negociación de un Plan de Igualdad. Solicitudes que fueron rechazadas por parte de la empresa alegando la vigencia del plan de igualdad del 2010. Ante esta situación CCOO demanda a Ayesa. La sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional número 143/2019, de 10 de diciembre declaró la nulidad del plan de igualdad de 2010, por considerar que este debía ser sustituido por un plan de igualdad negociado al existir representación del personal. Ulteriormente la empresa recurre la sentencia de la Audiencia Nacional ante el Tribunal Supremo en casación, lo que da lugar a la STS 95/2021, de 26 de enero, cuyos puntos más importantes resumiré a continuación.

8.13.2.1. Negociación de planes de igualdad

De acuerdo con los artículos 87.1 y 87.2 ET los planes de igualdad imperativamente tienen que ser negociados con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores legitimados, sin que sea posible implantarlos unilateralmente por la empresa. En situaciones límite, como el bloqueo de la negociación por parte de la contraparte, la negativa a negociar o la ausencia de representación, la empresa podrá de forma provisional imponer un plan de igualdad. Es importante recalcar la excepcionalidad de esta medida, puesto que la negociación es esencial para asegurar la eficacia del plan de igualdad. Este tiene que ser acordado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda negociarse entre la empresa y una comisión creada ad hoc para su negociación.

En el Plan de Igualdad del año 2021 se detalla la composición de la Comisión negociadora conforme a los artículos 87 y 88 ET. Esta se componía de 4 representante de la empresa y 4 de los trabajadores, de entre estos último 3 pertenecían a CCOO (sindicato

que ostenta el 81,25% de la representatividad) y uno de CITA (sindicato con un 18,75% de representatividad)¹³⁸.

8.13.2.2. Diferencias entre comisión de trabajo y comisión negociadora

La comisión designada por la empresa no puede considerarse una comisión negociadora puesto que sus integrantes no son libremente elegidos por los propios trabajadores de la empresa. A la comisión designada únicamente por la empresa se le considera una comisión de trabajo.

8.13.2.3. Naturaleza del plan de igualdad

Tanto los artículos 45 y 46 de la LOI, como el RD 901/2020 confieren a los planes de igualdad la naturaleza de convenio colectivo. Como muestra de ello, la regulación aplicable para la negociación y el procedimiento de los planes de igualdad es la misma aplicable a la negociación colectiva.

8.13.2.4. Aplicación de las reglas de negociación de los convenios colectivos

En los supuestos en los que la empresa está obligada a contar con un plan de igualdad la negociación de estos tiene que hacerse acorde a la negociación colectiva. De lo contrario el plan deviene nulo.

8.13.2.5. Validez de los planes de igualdad preexistentes al nuevo marco legal

La aprobación del RDL 6/2019 y del RD 901/2020 suscita la cuestión de si el cambio en la regulación afecta a la validez de los planes de igualdad aprobados previo a la reforma legislativa. Pues bien, el RD 901/2020 indica que los planes deben adaptarse a la nueva normativa en un plazo límite de tres meses para constituir la comisión negociadora y otros doce para llegar al acuerdo. Por tanto, en caso de que el diagnóstico no cumpla lo exigido por ley, este deviene nulo, al igual que todo el proceso y el propio plan aprobado.

¹³⁸ Plan de igualdad de oportunidades de Ayesa ingeniería y arquitectura, S.A. 2021.

8.13.3. Caso grupo SM

La sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional número 23/2020 de 24 de febrero resuelve el proceso iniciado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) contra el Grupo SM, que está compuesto por siete empresas: Editorial Cruïlla S.A., Tecnología y Gestión Educativa S.L., Editorial SM Internacional S.L., PPC Editorial y Distribidora S.A., Acento Educación S.A., Comercial de Ediciones SM S.A. y Fundación Santamaría Ediciones SM.

En dicho proceso CCOO reclamó, por un lado, la nulidad del Plan de Igualdad por entender que había sido impuesto unilateralmente, y por otro, la declaración de vulneración del derecho a la libertad sindical del sindicato por haber sido ignorado en sus peticiones de formar parte de la comisión negociadora.

De las siete empresas tan solo una (Comercial de Ediciones SM S.A.U.) estaba obligada a implantar un plan de igualdad, por ser la única que superaba el umbral de los 250 trabajadores, requisito exigido en la redacción vigente en aquel momento de la LO 3/2007. La dirección de la empresa extendió la aplicación del plan de igualdad al resto de empresas del grupo, creando así una suerte de plan a nivel de grupo empresarial, cosa que no estaba prevista en la LO 3/2007 en aquel momento.

Respecto a los legitimados para negociar el plan de igualdad debemos diferenciar la situación de Comercial de Ediciones SM S.A.U. por estar obligada a contar con un plan de igualdad, y el resto de las empresas, en las que se considera que el plan de igualdad es voluntario. En estas últimas el único requisito exigido para realizar correctamente la negociación es la consulta a la representación legal de los trabajadores, mientras que en Comercial de Ediciones SM S.A.U. ha de negociarse con el sindicato más representativo, CCOO en este caso por representar al 33,8% de los trabajadores. En este caso, al tratarse de un plan de igualdad para un grupo de empresas, los legitimados para su negociación son los sindicatos más representativos a nivel estatal, y no los comités de empresa ¹³⁹

¹³⁹ Art. 87.1 ET

En consecuencia, la Sala falla a favor de CCOO declarando la nulidad del plan de igualdad por haber sido impuesto unilateralmente por la empresa, y confirmando la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical por no haberle llamado a negociar el plan de igualdad.

9. PLANES DE IGUALDAD DESTACABLES

No conformes con las exigencias recogidas en la regulación de los planes de igualdad, determinados convenios colectivos han incluido una serie de cláusulas que introducen mejoras en ciertas materias. Estas mejoras se reducen a incluir medidas de conciliación, sin introducir grandes y novedosos cambios. En adelante, las disposiciones novedosas recogidas en los convenios colectivos de la CAPV y que deben ser parte de los planes de igualdad de cada ámbito:

El convenio de la Industria y comercio de panaderías de Álava¹⁴⁰ y el convenio de Peluquerías y salones de belleza de Álava¹⁴¹ otorgan a aquellos que son padres, el tiempo necesario para el acompañamiento de los hijos menores de 12 años a citas médicas.

El convenio de Almacén y fabricación de licores y vinos de Vizcaya¹⁴² y el convenio de la Industria de panadería de Guipúzcoa¹⁴³ reservan el puesto de trabajo a aquellos que se encuentren de excedencia por cuidado de un menor.

El convenio de Industria del vidrio de Guipúzcoa¹⁴⁴, el convenio de Industria y comercio de confiterías de Guipúzcoa¹⁴⁵ y el convenio de Mayoristas de pescados y marisco de Guipúzcoa¹⁴⁶ amplían la reducción de jornada para la lactancia (art. 37.4 ET) en una hora.

¹⁴⁰ Art. 21 del Convenio colectivo para el sector de las industrias y comercio de panaderías de Álava.

¹⁴¹ Art. 21.6 del Convenio colectivo de Peluquerías y salones de Álava.

¹⁴² Art. 20 del Convenio colectivo de Almacén y fabricación de licores y vinos de Vizcaya.

¹⁴³ Art. 26 del Convenio colectivo de Industria de Panadería de Guipúzcoa.

¹⁴⁴ Art. 16 del Convenio colectivo de Industria del vidrio de Guipúzcoa.

¹⁴⁵ Art. 18 del Convenio colectivo de Industria y comercio de confiterías de Guipúzcoa.

¹⁴⁶ Art. 5 del Convenio colectivo de Mayoristas de pescados y marisco de Guipúzcoa.

El convenio de Marroquinería y similares de Vizcaya¹⁴⁷ reconoce 1 día adicional de permiso retribuido en el caso de que se requiera desplazamiento por el nacimiento de un hijo o hija.

El convenio de Peluquerías y salones de belleza de Álava¹⁴⁸ otorga a las trabajadoras en situación de incapacidad por riesgo de embarazo la retribución del 85% del salario hasta el 15º día y del 100% a partir de entonces. En este mismo supuesto el convenio de Instalación de aire acondicionado y calefacción de Vizcaya¹⁴⁹ garantiza el cobro del 100% de la base reguladora, y el convenio de Limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa¹⁵⁰ el 100% del total de las retribuciones salariales.

El convenio de Conservas y salazones de Vizcaya¹⁵¹ exime a las mujeres embarazadas de realizar actividades de carga y descarga.

El convenio de Autoescuelas de Vizcaya¹⁵² complementa la percepción económica por suspensión del contrato por paternidad hasta el 100% de la retribución salarial total.

El convenio de Artes gráficas de Vizcaya¹⁵³ prohíbe las horas extraordinarias para las mujeres embarazadas.

El convenio de Torrefactores de café de Vizcaya¹⁵⁴ tipifica expresamente el acoso sexual como falta muy grave.

10. CONCLUSIONES

A modo de cierre de este trabajo quiero recalcar la gran importancia que han adquirido los planes de igualdad en las empresas gracias a su inclusión en nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley Orgánica 3/2007. Esto supuso un gran paso para la igualdad de

¹⁴⁷ Art. 32 del Convenio colectivo de Marroquinería y similares de Vizcaya.

¹⁴⁸ Art. 28 del Convenio colectivo de Peluquerías y salones de belleza de Álava.

¹⁴⁹ Art. 54 del Convenio colectivo de Instalación de aire acondicionado y calefacción de Vizcaya.

¹⁵⁰ Art. 21 del Convenio de Limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa.

¹⁵¹ Art. 52 del Convenio colectivo de Conservas y salazones de Vizcaya.

¹⁵² Art. 47 del Convenio colectivo de Autoescuelas de Vizcaya.

¹⁵³ Art. 8.1 del Convenio colectivo de Artes gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Vizcaya.

¹⁵⁴ Art. 33 del Convenio colectivo de Torrefactores de café de Vizcaya.

género, a pesar de la indudablemente necesaria reforma legislativa, realizada posteriormente por el RDL 6/2019 y el RD 901/2020. Como punto clave, confiar la negociación y elaboración de los planes de igualdad a la negociación colectiva ha acarreado que estos instrumentos sean considerados normas al uso, sin que queden relegadas a meras declaraciones de intenciones.

El resultado más relevante de esta investigación es la constatación de la importancia que se le otorga a la negociación, en tanto en cuanto se exige la realización negociada de un diagnóstico de situación en el que se incluyan una serie de materias. Es importante también el hecho de que se exija que la negociación se realice por una comisión en la que los trabajadores estén debidamente representados. Ambos puntos aportan veracidad y relevancia a los objetivos y medidas establecidos en el plan.

Cabe destacar aquí la relevancia que tiene la extensión de la obligación de contar con un plan de igualdad a las empresas de más de 50 trabajadores, en vez de los 250 establecidos originariamente. No obstante, y debido a que el tejido empresarial español está formado en un gran porcentaje por PYMES, creo conveniente extender esta obligación a todas las empresas independientemente de su tamaño. Es bien sabido que las PYMES no disponen de los mismos recursos, ni materiales ni humanos, por lo que convendría adaptar el proceso de elaboración de los planes de igualdad a las condiciones de estas empresas y establecer más ayudas por parte de la Administración. Con esto se alcanzaría a toda la población y mas concretamente a los sectores más vulnerables, puesto que es en las empresas más pequeñas donde las condiciones de trabajo tienden a ser más precarias.

En términos comparativos se observa que los planes de igualdad antes y después de la reforma no han variado sustancialmente, sino que se han limitado a incluir modificaciones para ajustarse a la legalidad. En la práctica los planes de igualdad son muy uniformes entre ellos, con objetivos y medidas a adoptar muy parecidas, si bien adaptadas a las características de la empresa. Esto puede explicarse por el uso extendido del Manual del Instituto de Mujeres para la elaboración del plan de igualdad. Otra explicación puede ser la falta de compromiso de las organizaciones, puesto que para la gran parte de ellas elaborar un plan de igualdad no surge de la voluntad, sino que implica cumplir una obligación legal. La clave para erradicar esto es la educación y

concienciación de la población en el tema de la igualdad, ya que solo nos esforzamos en luchar por aquello en lo que creemos realmente.

Por su parte, los convenios colectivos tampoco distan mucho de lo que se establece en la ley, añadiendo como mucho alguna nueva medida de conciliación.

Quiero destacar que la entrada en vigor del RDL 6/2019 y el RD 901/2020 ha cumplido con su propósito de otorgar importancia a los planes de igualdad y de clarificar aspectos controvertidos de la Ley 3/2007 en su versión original. Sin embargo, como toda ley relativamente nueva, y tal y como se está demostrando con los diversos procesos jurídicos que se están dilucidando en los tribunales, siguen existiendo problemas en la aplicación práctica de las normas. Confío en que las próximas reformas faciliten el proceso de elaboración del plan de igualdad en las empresas, consiguiendo así llegar a empresas que no pueden permitirse contar con asesoría experta externa.

Para finalizar me gustaría añadir que parte de las diferencias de género se deben a estereotipos inherentes a las personas que condicionan la elección del trabajo. Como ejemplo, es habitual que las mujeres se decanten por ser peluqueras o enfermeras, y los hombres por ser empresarios e ingenieros. Esta infrarrepresentación masculina y sobrerrepresentación femenina en ciertos sectores conlleva que en la cúspide de la jerarquía empresarial y social sigan imperando los hombres, quienes, en su mayoría, siguen adoptando actitudes que favorecen a su género. Por ello, pienso que las políticas de igualdad deberían hacer hincapié en fomentar la desgenerización de las profesiones, lo que ayudará a que se eliminen los techos de cristal. Solo demostrando los beneficios que proporciona la diversidad, ya no solo en cuanto a justicia social, sino también en cuanto a mejora de la productividad y la eficiencia en las organizaciones, lograremos la igualdad efectiva y real.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso Mellado, C. L. (2020). Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), 33–55.
<https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>
- Alonso, A. (2015). Las políticas de género en España: retrocesos y resistencias en tiempos de austeridad. *ex aequo*, 32, 33–48. https://apem-estudios.org/pt/documentos/revista_32/3_las_politicas_de_genero_en_espana.pdf
- Ángeles. M. “El Plan de igualdad: obligaciones y problemas de aplicación práctica en el establecimiento del principal instrumento de igualdad en las empresas”, *Garrido abogados*, 2021
- Blázquez Vilaplana. B. (2011). Los planes de igualdad en España: respuestas locales con perspectiva de género a problemas globales. *Revista Tempo e Argumento*, 03(02), 09–42. <https://doi.org/10.5965/2175180303022011009>
- Cavas Martínez, F., & Sánchez Trigueros, C. (2007). La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. *Anales de derecho*, 25, 343–370.
<https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/64501>
- CCOO. (2021). *Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad*.
- Esteban. I. “Un plan de igualdad no puede negociarse por una comisión ‘ad hoc’”, *Blog laboral-Garrigues*, 2021.
- Fernández Fraile, M. E. (2008). Historia de las mujeres en España: historia de una conquista. *La aljaba. Segunda época.*, XII, 11–20.
<http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc0927357>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Historia*. (2021). Instituto de las Mujeres. <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Noticias y novedades*. (2021). Instituto de las Mujeres.
<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2021/Marzo/comisionigualdad.htm>

Instituto de las mujeres. (2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

Lombardo, E., & León, M. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13–35.

https://doi.org/10.5209/rev_infe.2014.v5.47986

Merino, J. S., & García Campá, S. (2014). *Igualdad y democracia*. Corts Valencianes.

https://feministasconstitucional.org/wp-content/uploads/2016/07/00_Igualdad_y_democracia_llibre_homenatge_JS-1.pdf

Nieto Rojas, P. (2008). La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. *RJUAM*, 17, 119–140.

<https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/6096/6558>

Nieto Rojas, P.: “Análisis práctico del reglamento de planes de igualdad”, *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 2021.

San Martín Rodríguez, A. J. (2021). *Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: antecedentes y propuestas (1.ª ed.)*. Aranzadi.

LEGISLACIÓN

BOE (1889): *Código Civil*.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Aprobada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

BOE (1968): *Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*.

BOE (1978): *Constitución Española*.

BOE (1983): *Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer*.

BOE (1990): *Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo*.

DOCE (1992): *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.*

BOE (1994): *Ley 14/1994, de 1 de junio, por el que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

BOE (1994): *Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órgano de representación de los trabajadores en la empresa.*

BOE (1994): *Ley 42/1994, de 30 de diciembre, sobre la protección a las trabajadoras embarazadas y el derecho a la lactancia.*

DOCE (1996): *Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.*

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

BOE (1999): *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

DOCE (2002): *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.*

DOCE (2004): *Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.*

BOE (2004): *Ley Orgánica, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

BOE (2005): *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

BOE (2007): *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

BOE (2010): *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

BOE (2011): *Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.*

BOE (2013): *Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.*

BOE (2015): *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.*

BOE (2019): *Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

BOE (2020): *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.*

BOE (2021): *Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.*

CONVENIOS COLECTIVOS

BOG (2002): *Convenio colectivo de Industria del vidrio de Guipúzcoa.*

BOE (2006): *Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.*

BOB (2006): *Convenio colectivo de Marroquinería y similares de Vizcaya.*

BOTHA (2006): *Convenio colectivo de Peluquerías y salones de belleza de Álava.*

BOB (2007): *Convenio colectivo de Instalación de aire acondicionado y calefacción de Vizcaya.*

BOB (2008): *Convenio colectivo de Torrefactores de café de Vizcaya.*

BOB (2009): *Convenio colectivo de Autoescuelas de Vizcaya.*

BOB (2011): *Convenio colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Vizcaya.*

BOTHA (2013): *Convenio colectivo para el sector de las industrias y comercio de panaderías de Álava.*

BOG (2013): *Convenio colectivo de Industria de Panadería de Guipúzcoa.*

BOG (2016): *Convenio colectivo de Industria y comercio de confiterías de Guipúzcoa.*

BOG (2018): *Convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa.*

BOG (2018): *Convenio colectivo de Mayoristas de pescados y marisco de Guipúzcoa.*

BOB (2019): *Convenio colectivo de Almacén y fabricación de licores y vinos de Vizcaya.*

BOB (2019): *Convenio colectivo de Conservas y salazones de Vizcaya.*

JURISPRUDENCIA

- España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 76/1990 de 26 de abril.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 29 de enero de 2002.
- España. Tribunal Constitucional (Sala primera). Sentencia núm. 62/2008 de 26 de mayo.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm.133/2010 de 18 de julio.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 5 de octubre de 2010.
- España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 178/2011 de 22 de diciembre.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 24 de enero de 2012.
- España. Tribunal Supremo. (Sala de lo Social). Sentencia núm. 126/2017 de 14 de febrero.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2092/2017 de 9 de mayo de 2017.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 403/2017 de 9 de mayo.
- España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 26 de junio.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 574/2018 de 30 de mayo.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 832/2018 de 13 de septiembre.
- España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1º). Sentencia núm. 195/2019 de 12 de noviembre.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 778/2019 de 13 de noviembre.
- España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4555/2019 de 10 de diciembre.
- España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 143/2019 de 10 de diciembre.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 95/2021 de 26 de enero.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 571/2021 de 25 de mayo.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 590/2021 de 1 de junio.
- España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 153/2021 de 28 de junio.

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 219/2021 de 19 de octubre.

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 246/2021 de 22 de noviembre.