

# AVANZANDO HACIA LA IGUALDAD REAL

A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL  
Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA





## NUESTRO RETO



La lucha por la igualdad en el mundo laboral es un trabajo de tres: administración, empresas y sindicatos.



La brecha salarial tiene infinidad de factores y hay que incidir en todos ellos (continúa la segregación vertical, continúa la segregación horizontal...).



Hay que identificar la desigualdad y la discriminación en la propia empresa y sector.



Formación para nuestras personas negociadoras.



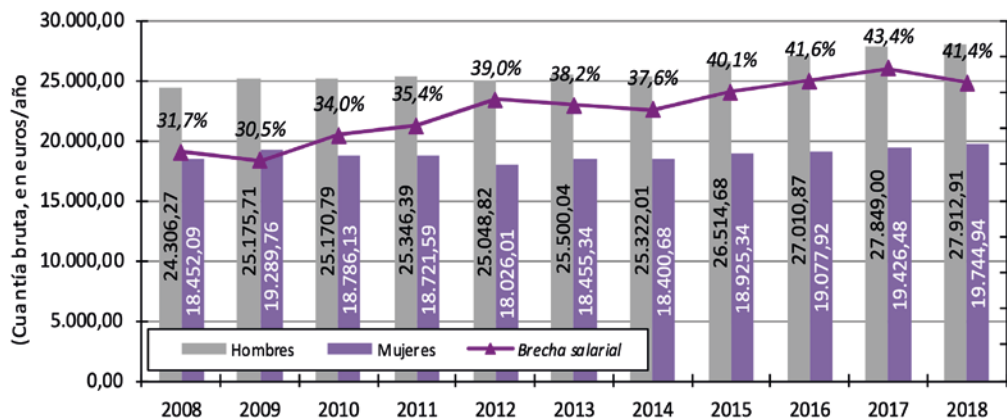
Los convenios no son inamovibles. Introducir perspectiva de género.



Los planes de igualdad son negociación colectiva.

GANANCIA MEDIA ANUAL Y BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

ASTURIAS, 2008-2018



## PLAN DE IGUALDAD

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 eliminar, en su caso, la discriminación por razón de sexo (art,46.41 LOI).



**RECUERDA:** Si la negociación entre las partes tiene por objeto recoger en un documento los derechos que en materia de igualdad reconoce el ordenamiento jurídico, sin planear medidas concretas, el acuerdo alcanzado no tiene la consideración de **plan de igualdad**.





## CAMINO NORMATIVO PLANES DE IGUALDAD:

La **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres **RDL 6/2019** en el que se introducen, entre otras, dos importantes modificaciones legales:

1. Ampliación gradual de las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad, pasando de 250 a 50 personas en plantilla, lo que supone un incremento muy elevado del número de empresas que deberán tener un plan de igualdad,
2. La obligatoriedad de que todas las empresas cuenten con un registro retributivo.



¿Qué nos dice el Art.45 LOIEMH?

**TODAS LAS EMPRESAS:** *NEGOCIACIÓN COLECTIVA. (remisión al art.85.2 ET)*

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

**ALGUNAS:** *PLANES DE IGUALDAD*

- **Empresas obligadas a tener planes de igualdad**
  - Criterios cuantitativos  
(Modificación por RD 6/2019, baja el umbral a 50 personas trabajadoras)
  - Por criterios cualitativos: **EL CONVENIO**
  - Por alternativa a sanción accesoria de Inspección de Trabajo
- **De manera voluntaria** (Arts. 45.5 y 49 LOIEMH).

La Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO ha elaborado una 'Guía de medidas y planes de igualdad', que pone a disposición de las delegadas y delegados, para facilitar la elaboración de los planes de igualdad.



**En la LOIEMH se indica que los planes contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Con carácter previo **se elaborará un diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, **que contendrá al menos, las siguientes materias:**



a) Proceso de selección y contratación.



b) Clasificación profesional.



c) Formación.



d) Promoción profesional.



e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.



f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.



g) Infrarrepresentación femenina.



h) Retribuciones.



i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Un plan de igualdad busca alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, por lo que las **medidas acordadas** están orientadas a garantizar el principio de igualdad.

- ♀♂ Búsqueda y eliminación de las discriminaciones por razón de sexo (directas e indirectas).
- ♀♂ Modificación de patrones socioculturales (patriarcado).
- ♀♂ Integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ♀♂ Prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ♀♂ Promoción de la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos (acceso por igual de mujeres y hombres a puestos de responsabilidad).
- ♀♂ Conciliación de la vida profesional, personal y familiar de toda la plantilla.
- ♀♂ Comunicación interna que no incurra en discriminación sexista
- ♀♂ Erradicación de la segregación ocupacional (feminización / masculinización en determinados grupos/ sectores profesionales).
- ♀♂ Desarrollo de una cultura dentro de la empresa que defienda y respete los valores de la igualdad de género

**UN PLAN DE IGUALDAD HA DE SER TRANSVERSAL, PRÁCTICO, PARTICIPATIVO, DINÁMICO, TRANSPARENTE, COLECTIVO Y EJECUTABLE.**

**Guías para no perderse en los RD 901/2020 y RD 902/2020**

**Guía**  
Para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad  
**CCOO**

**Guía**  
Para no perderse en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva  
**CCOO**



## GUÍA PRÁCTICA ANTE LAS DUDAS MÁS FRECUENTES

La **iniciativa** de aprobar y promulgar un plan de igualdad debe ser de las empresas obligadas, cualquier tipo de empresa que así lo quiera, o las Administraciones Públicas.

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, son objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, para lo que será necesario constituir una **comisión negociadora** paritaria entre la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.


### Desde qué momento resulta exigible la elaboración del plan de igualdad.


En estos momentos, y en base a lo establecido en el **RDL 6/2019**, las empresas cuya plantilla se sitúa entre las cincuenta y cien personas trabajadoras dispondrán hasta el **7 de marzo del 2022**.


En cuanto a **los planes de igualdad vigentes**, deberá abrirse un nuevo periodo de negociación para su adaptación en un **plazo máximo de doce meses** desde la entrada en vigor de este real decreto (es decir, a partir del 14 de enero del 2020).

### ¿Rigen los mismos plazos para el plan de igualdad, la valoración de puestos de trabajo, el registro salarial y la auditoría retributiva?

**No**, ya que se trata de obligaciones diferentes a las que resulta de aplicación normativa distinta.

 **Valoración puestos de trabajo:** el análisis que lleva a cabo el diagnóstico ha de extenderse a la valoración de puestos y su obligación nace para todas las empresas y no sólo para las que tienen obligación de elaborar el plan (éste último puede acordar la revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo).

 **Registro salarial:** obligación de todas las empresas (entrada en vigor del **RDL 6/2019**). La obligación de confeccionarlo en los términos del **RD 902/2020** se produce a partir del 14 de abril del 2021.

 **Auditoría retributiva:** implantación paulatina, en los mismos plazos y términos que los planes de igualdad (Disposición transitoria única **RD 902/2020**).

## ¿Quiénes tienen la representación de las personas trabajadoras para negociar un plan de igualdad?

El **art.45.5 LOIEMH** hace referencia a la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados/as de personal, Comité Intercentros, Junta de Personal) y el art.5 RD 901/2020 también incluye a las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité.



Esto no atribuye una legitimización conjunta (al igual que sucede con la negociación del convenio colectivo), sino que el art. 5 otorga preferencia a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden y cuenten con la mayoría de miembros que integran el comité de empresa.

### **Empresa con varios centros de trabajo:**

Negociación por el comité intercentros sólo cuando el convenio colectivo que crea dicho órgano le ha facultado (conforme a lo dispuesto en el art. 63.3 del ET).

**Si la empresa cuenta con varios centros de trabajo NO se puede negociar un PI** en uno de ellos y extender sus efectos al resto de centros (aún cuando se haya prestado conformidad por la representación de la plantilla).

### **Legitimización para negociar un plan de igualdad en un grupo de empresas:**

**Art. 87 ET:** organizaciones sindicales más representativas a nivel del Estado, las que sean más representativas a nivel de CCAA cuando las empresas no trasciendan del ámbito territorial, y los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal en el ámbito geográfico o funcional a que se refiera el plan de igualdad.



## Empresas sin representación legal de las personas trabajadoras:

Se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los **sindicatos más representativos** y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa (y con legitimización para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación).

La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el **plazo de diez días**.

## Empresas con centros de trabajo representados y centros de trabajo donde NO existan las representaciones legales:

Comisión mixta en la que participará la representación elegida en los procesos electorales de los centros de trabajo, y la representación de los sindicatos por aquellos otros centros que carezcan de la misma.

**NO puede delegarse** la representación por parte de los centros que carecen de ella en favor de aquellos otros que sí la tienen ya que están obligados a constituir la representación sindical a que se refiere el art. 5.3 RD 901/2020.

Para facilitar allá **donde no exista representación legal, la comunicación con CCOO como sindicato mayoritario, ponemos a vuestra disposición la siguiente dirección** para que las empresas nos comuniquen su intención de iniciar la negociación de un plan de igualdad y constituir la comisión negociadora del mismo.



[infoccoo@asturias.ccoo.es](mailto:infoccoo@asturias.ccoo.es)

La Comisión negociadora del plan debe estar constituida en un plazo de tres meses a partir del momento en que se genere la obligación de tener un plan de igualdad, y se dispondrá de una año a partir de la constitución de la comisión negociadora para negociar, aprobar y llevar a registro el acuerdo

### RECUERDA !

Las personas que teletrabajan deben ser tenidas en cuenta igual que el resto de personal (Art. 43 de la Ley 10/2021)

### RECUERDA

El criterio para la constitución de la comisión mixta integrada por la representación unitaria y sindical sigue los criterios de representatividad y proporcionalidad (en función de cuales sean los centros que cuenten o no con representación unitaria).

### RECUERDA

Si un sindicato legitimado para negociar no es llamado, los acuerdos alcanzados serán nulos por vulneración del derecho sindical.

### RECUERDA

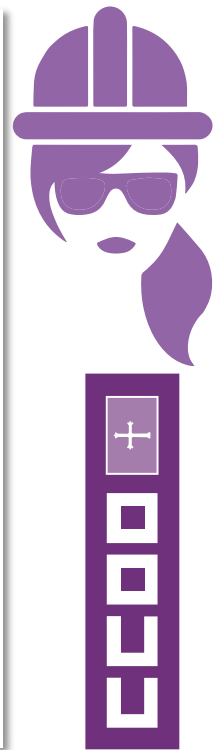
Las personas trabajadoras vinculadas a la empresa mediante contrato a tiempo parcial se computan como una persona más.

### RECUERDA

El único personal que no forma parte de la plantilla de la empresa y que resulta computable por imperativo legal es el personal de las ETTs.



# PLANES DE IGUALDAD



Jornada 7 de abril: Herramientas de intervención sindical. "Nuestra apuesta"  
Jornada 27 septiembre: "Claves del RD 901/2020"  
Jornada 13 de octubre: "Claves del RD 902/2020"





# AVANZANDO HACIA LA IGUALDAD REAL



TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL  
Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

