



---

**Planes de Igualdad en el ámbito laboral: especial atención a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 3/2007 de igualdad y normativa de desarrollo.**

---



Universitat  
de Girona

Autora: Nerea Gallego Tovar  
Tutor: Ferran Camas Roda  
Facultad de Derecho  
Curso 2023/2024  
Mayo 2024

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>I. MARCO NORMATIVO</b> .....	4
<b>1.1. Normativa nacional</b> .....	4
<b>1.2. Análisis normativo</b> .....	6
<b>II. ELABORACIÓN PLANES DE IGUALDAD</b> .....	16
<b>2.1. Comisión negociadora de igualdad</b> .....	19
<b>2.3. Diagnóstico de situación</b> .....	22
2.2.1. Proceso de selección y contratación.....	23
2.2.2. Clasificación profesional.....	24
2.2.3. Formación.....	24
2.2.4. Promoción profesional.....	25
2.2.5. Condiciones de trabajo.....	25
2.2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. ....	25
2.2.7. Infrarrepresentación femenina.....	26
2.2.8. Retribuciones.....	26
2.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	26
<b>2.4. Diagnóstico retributivo</b> .....	28
<b>2.5. Plan de igualdad</b> .....	30
<b>III: DIFICULTADES EN LA PRÁCTICA</b> .....	36
<b>3.1. Constitución de la comisión negociadora</b> .....	36
<b>3.2. Negociación</b> .....	40
<b>3.3. Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad</b> .....	43
<b>2. CONCLUSIONES</b> .....	46
<b>3. BIBLIOGRAFIA</b> .....	49

## 1. INTRODUCCIÓN

Silvia Gil, en su libro “*Nuevos feminismos. Sentidos comunes en la dispersión*”, explica la historia del movimiento feminista en el Estado Español, desde sus comienzos en la época de transición, hasta la actualidad. La idea de esta autora es dar visibilidad a las practicas feministas que se han ido dando a lo largo de la historia. Ella indica en su libro que el feminismo es un movimiento que implica cambios y que debemos dar importancia al hecho de que somos diferentes por lo que tenemos necesidades y aspiraciones distintas. En ese sentido, podemos entender o al menos, yo lo entiendo así, que aun siendo diferentes no debemos ser tratados en desigualdad.<sup>1</sup>

El objetivo del presente trabajo es realizar un estudio sobre la normativa reguladora de planes de igualdad, atendiendo a las dificultades de las pequeñas y medianas empresas para aplicar el principio de igualdad y de no discriminación. Podemos apreciar que, desde el feminismo ilustrado hasta el feminismo actual, ha habido una evolución en relación a los derechos de las mujeres y esto puede apreciarse a través de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad tienen como objetivo erradicar la discriminación entre mujeres y hombres en el mundo laboral. Para ello, las empresas deberán realizar un estudio cuantitativo y cualitativo de su situación en materia de igualdad y se reflejará a través de un conjunto ordenado de medidas generales y específicas.

Cabe destacar la importancia que comporta la construcción de políticas públicas. Estas pretenden dar solución a una infinidad de problemáticas sociales como, por ejemplo, los feminicidios, la pobreza de las mujeres, los embarazos tempranos y los no deseados, es decir, problemas relacionados con la mujer.<sup>2</sup> ¿Porque las mujeres tienen esta problemática y los hombres no?

El hombre nace entre comillas, con la vida resuelta solo por el hecho de ser hombre, en cambio las mujeres, debemos estar en constante reconocimiento por parte del hombre, esforzarnos por alcanzar un hueco dentro de la sociedad y ser admiradas por cuestión de méritos propios.

Actualmente, ya no es el hombre quien define las preguntas a las que hay que dar respuesta a través de las políticas públicas, sino que son definidas por el conjunto de la sociedad, también mujeres. No somos iguales, no tenemos los mismos problemas, por lo que ¿debemos ser tratados por igual?

---

<sup>1</sup> GIL, SILVIA.: “*Nuevos feminismos. Sentidos comunes en la dispersión.*” Traficantes de sueños. Madrid, 2011, p. 31 - 67

<sup>2</sup> FERREYRA, MARTA.: “Políticas públicas y perspectiva de género”, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CLACSO, 2023, p. 17 - 36

Ser diferentes no implica ser tratados por igual, sino tener en cuenta las diferencias de cada colectivo y atender a sus necesidades específicas. De eso trata la perspectiva de género, no tener en cuenta la universalidad entorno al hombre, ya que las mujeres también existen en la tierra. En ese sentido, la perspectiva de género pretende atender las necesidades de hombres y mujeres, teniendo en cuenta las diferencias de ambos colectivos. No obstante, con el presente trabajo veremos las dificultades que comporta aplicarlo en la práctica.

Los planes de igualdad se rigen por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la legislación laboral, así lo dispone el art. 17.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Este trabajo, servirá de análisis sobre la normativa que rige los planes de igualdad, detectando la falta de regulación concreta, así como de todas aquellas dificultades que me he ido encontrando a lo largo de los más de dos años que me dedico a negociar y confeccionar planes de igualdad para pequeñas y medianas empresas, las cuales se ven inmersas en la nueva era de cumplimiento normativo.

Se pretende relacionar las nuevas necesidades de la sociedad, frente a las dificultades de las pequeñas y medianas empresas para hacer frente al debido cumplimiento normativo y evitar ser sancionadas. En ese sentido, podremos verificar lo complicado que resulta cumplir con esta normativa, por lo ambigua que es y de la manera en que se ha ido desarrollando.

Con el presente trabajo, podremos identificar las diferentes discriminaciones que se pueden dar en la práctica legislativa, tratando de beneficiar al colectivo que históricamente ha sido discriminado, viendo así el efecto que produce la aplicación de la normativa a las PYME y al colectivo de hombres que, a pesar de no formar parte de las generaciones pasadas, están pagando las consecuencias de sus acciones.

## **I. MARCO NORMATIVO.**

### **1.1. Normativa nacional**

Tanto a nivel europeo como a nivel nacional, existen diferentes disposiciones que regulan aspectos relacionados con los planes de igualdad. No obstante, nos centraremos en los que tienen mayor relevancia a nivel nacional y que serán objeto de estudio en los capítulos siguientes.

- Constitución Española (1978). No regula específicamente los planes de igualdad, no obstante, existen dos artículos en los que se establece la obligación de los poderes públicos a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como erradicar cualquier tipo de discriminación. La Constitución sirve de base para conformar el principio de igualdad y el principio de no discriminación.
  - Artículo 9: “*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas*”.
  - Artículo 14 “*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.*”
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Es la Ley de referencia en materia de igualdad de género y la transposición de la Directiva 2006/54. En la misma, se introducen una infinidad de novedades, tales como la regulación de los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos. Asimismo, se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad y otros derechos más beneficiosos para las personas trabajadoras.<sup>3</sup>
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Trata de regular de forma propia y singular, la normativa relativa a la igualdad proponiendo modificaciones adicionales a las contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 con el objetivo de erradicar la discriminación hacia las mujeres.
  - Asimismo, el artículo 2 define algunos conceptos como la discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, representación equilibrada y paritaria, perspectiva de género e igualdad de género, entre otras.
- 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.

---

<sup>3</sup> FeSP-UGT “*Los planes de igualdad. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*”, [https://ugt-sp.es/images/PDF/inclusion/planes\\_.pdf](https://ugt-sp.es/images/PDF/inclusion/planes_.pdf)

- El artículo 28 recoge la obligación del empresario a pagar la misma retribución a un hombre o a una mujer por un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación por razón de sexo. Asimismo, este artículo sirve de base para que todas las empresas, independientemente de su tamaño lleven a cabo un registro con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales de la plantilla.
- Por otro lado, los planes de igualdad quedan regulados en los artículos 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 en los que se indica la forma de negociación, la legitimación de la comisión negociadora, así como la obligación de elaborarlos.
- 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
  - En este Real Decreto se desarrolla específicamente el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, la composición de la comisión negociadora, así como el contenido mínimo del diagnóstico de situación y plan de igualdad. Además, contiene los sujetos obligados a elaborar un plan de igualdad que tiene como base reguladora, este Real Decreto, la Ley Orgánica 3/2007 y el Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  - Este Real Decreto tiene por objeto establecer medidas específicas para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres a nivel retributivo, así lo establece el artículo 1. Las herramientas que se indican para poder conseguir esa igualdad retributiva son el registro retributivo, auditoría retributiva, así como la valoración de puestos de trabajo.

## 1.2. Análisis normativo

En primer lugar, conviene hacer una referencia genérica al principio de igualdad. Como se ha mencionado en la introducción, la igualdad en materia legislativa hay que entenderla en comparación con el trato dado a otra persona, es decir, la igualdad no supone que no existan distinciones, ya que hombres y mujeres no somos iguales y, por tanto, no tenemos las mismas necesidades. No obstante, en el caso de que esas distinciones se produzcan, éstas deben ser fundamentadas y no pueden obedecer a un tratamiento arbitrario. Esto es lo que se denomina la igualdad formal, que hay que diferenciarla con la igualdad material.<sup>4</sup>

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 *“el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente; la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran como la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.”*

Este reconocimiento afecta directamente a las pequeñas y medianas empresas, las cuales se ven obligadas a elaborar los planes de igualdad para garantizar los principios de igualdad y de no discriminación, desarrollando medidas de acción positiva para erradicar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito laboral, en virtud del artículo 8.3 del 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres se define la igualdad de género y los estereotipos de género. Es aquí donde nacen los roles de género, el conjunto de normas, deberes, prohibiciones, etc., asignados a mujeres y hombres en una sociedad. La sociedad tradicional asigna roles y estereotipos diferentes dependiendo de si eres hombre o mujer.

A día de hoy persisten los roles de género, los cuales impiden el pleno reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, ya que existen barreras en determinados sectores, como la construcción (un sector masculinizado) o incluso la sanidad (un

---

<sup>4</sup> SIERRA HERNÁIZ, ELISA.: “La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva.” Quito, Revista de derecho, 2018, p. 51 - 62

sector feminizado) en el que no existen candidaturas del sexo contrario.<sup>5</sup> Podríamos entender que, en condiciones idóneas, las empresas deberían contratar al sexo menos representado, así lo indica el artículo 17.4 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 75 de la LOI, algo que resulta improbable si no existen dichas candidaturas, entonces, ¿incurrirían en un incumplimiento del principio de igualdad y/o del principio de no discriminación por no contratar al sexo menos representado?

Pues bien, la doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado en varias ocasiones sobre la aplicación de acciones positivas. Es en el caso Marschall donde se establece que las acciones positivas no servirán para favorecer al colectivo de mujeres de forma condicional, sino que en el momento de seleccionar a un candidato/a debe existir una cláusula de apertura, es decir, se valorará de forma objetiva los méritos de ambos y si la balanza se inclina en favor de los hombres, las empresas podrán ignorar la preferencia en contratar al sexo menos representado en la empresa, siempre y cuando los motivos no sean discriminatorios para el sexo femenino.<sup>6</sup>

Para entender a que se refieren con aplicar medidas de acción positiva, podemos poner de ejemplo el Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional, que suprime únicamente el requisito de estatura mínima para las pruebas de ingreso a Policía Nacional, con el objetivo de que el sexo femenino pueda acceder a este puesto de trabajo tradicionalmente ocupado por hombres.

No obstante, en el artículo 7.3 se indica que las pruebas selectivas se desarrollaran a través de una orden ministerial y en la correspondiente convocatoria. Y existe un matiz, *“a nivel interno, se mantendrán requisitos de estatura mínima para acceder a determinadas unidades especiales, en las que la altura afecta a la operatividad de la labor policial específica que deben desarrollar.”*

Por lo que, las pruebas a las que van a someterse los hombres y las mujeres para poder acceder a la plaza, se verán reflejadas cuando exista una convocatoria y no están reguladas como tal en el Real Decreto. Además, se constata que, para un determinado puesto, se requieren condiciones físicas específicas.

---

<sup>5</sup> OLMO GASCÓN, ANA MARTA.: *“El contenido de los planes de igualdad: Guías y directrices prácticas.”* Universidad de Castilla - la Mancha, Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 32, 2013, p. 37– 58.

<sup>6</sup> SIERRA HERNÁIZ, ELISA.: *“La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva.”* Quito, Revista de derecho, 2018, p. 51 - 62

Parece una medida de acción positiva que ha dado sus frutos, de hecho, en el año 2022 se alistaron 1605 mujeres y 1580 hombres, siendo más del 50% de participación de las mujeres.<sup>7</sup> Por lo que, ¿podríamos considerar que a día de hoy las mujeres y los hombres no tienen las mismas oportunidades o no son iguales ante la ley tal y como dispone el principio de igualdad?

En la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2019, en el asunto C-450/18, se plantea una cuestión prejudicial que tiene por objeto la interpretación del artículo 157 TFUE y de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En este caso, un hombre reclamaba la negativa a concederle un complemento de pensión que perciben las mujeres que hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados.

Esto lo contemplaba el artículo 60.1 de la Ley General de Seguridad Social, en la que se podía apreciar una diferencia de trato injustificada en favor de las mujeres y en perjuicio de los hombres que se encuentren en una situación idéntica. La cuestión prejudicial planteaba si este precepto vulneraba el principio de igualdad de trato.

Según la reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, “*la discriminación consiste en la aplicación de normas diferentes a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes.*” En ese sentido, el debate surge en cual es el objetivo del legislador al crear la norma, es decir, el INSS justifica la aplicación de la norma por razones de política social, ya que existen diferencias entre los importes de las pensiones de los hombres y de las mujeres, por lo que establece que el objetivo principal es reducir la brecha de género entre las pensiones de las mujeres y los hombres mediante la atribución de este complemento de pensión protegiendo así a las mujeres por la condición de ser madres. No obstante, el TJ no hace tal distinción, sino que afirma que se puede comparar la situación de un padre al de una madre en relación al cuidado de hijos, al poder verse inmersos en la dificultad de conciliar la vida laboral, personal y familiar de la misma forma que las mujeres.

Finalmente, el Tribunal de Justicia declara que la Directiva relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social se opone a la norma española, ya que los hombres que se encuentren en una situación idéntica a la de las mujeres que perciben el complemento de pensión controvertido no tienen derecho a él. El propio TJ considera que se ha dado un trato menos favorable a los hombres constituyendo una discriminación directa por razón de sexo, prohibida por la propia Directiva. Asimismo, señala que la norma española tiene como

---

<sup>7</sup> Portal web de la Policía Nacional, [https://www.policia.es/es/comunicacion\\_prensa\\_detalle.php?ID=15063](https://www.policia.es/es/comunicacion_prensa_detalle.php?ID=15063)

objeto la protección de las mujeres en su condición de madres, sin tener en cuenta que esta condición también puede afectar a los hombres si hablamos del cuidado de hijos.

Es interesante mencionar una de las razones por las que el TJ se opone a esta norma nacional y es que, este complemento no está incluido en el ámbito de aplicación del artículo 157.4 TFUE, el cual, permite a los Estados Miembros mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar las desventajas en sus carreras profesionales. Pero este complemento únicamente se limita a conceder a las mujeres un plus sin aportar una solución a los problemas que pueden tener durante el desarrollo profesional ni puede compensar las desventajas por el hecho de ser madres y profesionales al mismo tiempo, hecho que también puede suponer un obstáculo para aquellos hombres que se encuentren en una situación parecida.

Finalmente, el artículo 60.1 ha sido recientemente modificado y se reconoce a los hombres dicho complemento, pero deben concurrir una serie de requisitos, que en todo caso no se solicitan a las mujeres. Como tener reconocida una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor y causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o visto afectada su carrera profesional con una serie de condiciones.

Este caso nos lleva a hablar de la discriminación positiva. Esta discriminación produce que los hombres se vean menos beneficiados en relación a derechos que podrían ser equiparados a las mujeres y la razón de ser radica en la historia que han marcado sus antepasados, es decir, las nuevas generaciones están pagando las consecuencias de una sociedad patriarcal, en la que el hombre tenía el rol de la producción y la mujer de la reproducción.

Es cierto que existen medidas orientadas a buscar esa igualdad real, tratando de perjudicar lo menos posible a cualquiera de los sexos, no obstante, resulta complicado para el legislador, si no quiere vulnerar el principio de no discriminación y el principio de igualdad, orientar la legislación en favor del sexo que tradicionalmente ha sido discriminado. En ese sentido, su intención es beneficiar a las mujeres por la condición histórica que han tenido, no obstante, en la actualidad tanto hombres como mujeres podrían llegar a tener los mismos problemas de corresponsabilidad, entre otros, por lo que podría producirse un efecto negativo hacia los hombres, vulnerando el artículo 14 de la CE.

Parece que existe una mala praxis en el desarrollo de la normativa actual en materia de igualdad a nivel nacional, teniendo en cuenta que a simple vista podríamos ver que la misma está enfocada a beneficiar a un solo sexo, cuando realmente el objeto del principio de igualdad es que toda persona es igual ante la ley y por tanto debemos tener los mismos derechos y las mismas obligaciones.

Por otro lado, debemos mencionar el Estatuto de los Trabajadores, el código por excelencia que regula las relaciones entre los profesionales por cuenta ajena y las empresas. Actualmente, existen una serie de preceptos dentro de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que regulan los Planes de Igualdad.

Es en el artículo 17 donde se menciona el principio de no discriminación en las relaciones laborales. Este artículo ha sido recientemente modificado y ha entrado en vigor el pasado 2 de marzo de 2024, en el que se incluye la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI.

Este artículo expresa la obligación de que en la negociación colectiva se traten este tipo de medidas dirigidas a fomentar la estabilidad en el empleo. Asimismo, el apartado 4 establece lo siguiente *“la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.”*

En este apartado, podemos apreciar una connotación que se dirige a un sexo, es decir, se establece la obligación de crear medidas de acción positiva para favorecer el acceso a mujeres a todas las profesiones, entonces, en aquellas profesiones que tradicionalmente han sido ocupadas por mujeres, ¿no existirá la obligación de contratar al sexo masculino?

Analizando este artículo, podemos entender que únicamente se favorece al sexo femenino y en cualquier tipo de profesión, entendiendo que están dando un trato favorable y prioritario a las mujeres para que puedan acceder a estos puestos, es decir, se puede apreciar una discriminación positiva.

No obstante, el planteamiento de este artículo puede tener varias interpretaciones, ya que en la primera premisa se refiere al sexo femenino en concreto, pero en la segunda premisa se refiere al sexo menos representado, por lo que podríamos entender que según el sector del que se trate, hablaremos de un sexo u otro.

En la práctica, resulta evidente que se trata de una mera interpretación y que en realidad las empresas deberían contratar a una persona teniendo en cuenta criterios objetivos como la flexibilidad, el compromiso, la capacidad de organización, la responsabilidad, la motivación o el trabajo en equipo entre otras, centrándose en conocer a la persona candidata en el ámbito profesional y dejar a un lado cuestiones como el sexo, el estado civil, el número de hijos o la edad de esa persona, pero este artículo no deja de ser contrario al principio de igualdad y no discriminación.

Si las empresas deben contratar al sexo menos representado, resulta difícil tener en cuenta los méritos propios de la persona que se postula a un puesto de trabajo si la normativa establece preceptos en los que se debe conceder un trato favorable hacia el sexo femenino, pues, ¿incurriría la persona encargada de los procesos de selección a valorar si esa persona es hombre o mujer?

La problemática radica en que, en un proceso de selección donde se postula un hombre y una mujer, sin identificar los sexos, si finalmente continua en el proceso el hombre por cuestión de méritos, las empresas siguen quedando obligadas a contratar al sexo menos representado y si en este caso el sexo menos representado es una mujer, seguirían incumpliendo el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El concepto de discriminación positiva se menciona en la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo que los planes de igualdad en el ámbito educativo deben incluir las medidas de prevención contra la discriminación positiva. No tenemos una definición jurídica de la misma ya que no disponemos de una regulación en nuestros textos legislativos, pero sí parece ser análoga a las medidas de acción positiva, medidas especiales o incluso medidas necesarias para combatir la discriminación.

Entonces, debemos entender que por encima del respeto al principio de no discriminación y el principio de igualdad, cuando en un proceso de selección se postule un hombre y una mujer, la mujer tendrá preferencia por ser mujer, cuestión prohibida jurídicamente si tenemos en cuenta ambos principios, ya que se está excluyendo a uno de los postulados por el hecho de ser hombre. Por lo que parece que se está combatiendo la discriminación con otro tipo de discriminación.

El pronunciamiento del Tribunal Constitucional Sala Primera, Sentencia 3/2007, de 15 de enero de 2007, recurso de amparo 6715-2003, promovido por doña Raquel García Mateos frente a la Sentencia de un Juzgado de lo Social de Madrid que desestimó su demanda contra Alcampo, S. A., sobre reducción de jornada por guarda de hijo menor.

En este caso, una trabajadora solicita la reducción de su jornada laboral debido a la guarda legal de su hijo menor de seis años. La empresa para la que trabaja rechaza su solicitud, argumentando que no se ajusta a los límites establecidos en la legislación laboral. La trabajadora interpone un recurso de amparo constitucional alegando discriminación por razón de sexo y vulneración del derecho a la igualdad y la tutela judicial efectiva. La empresa sostiene que la negativa no se debe a su condición de mujer, sino a razones organizativas y contractuales. El Ministerio Fiscal y la empresa argumentan que no se ha vulnerado el derecho a la igualdad, ya que la negativa no afecta solo a la trabajadora, sino que se basa en la necesidad empresarial de mantener la organización del trabajo.

En la propia sentencia se indica que el principio genérico de igualdad solo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato y, en cualquier caso, la distinción entre los sexos solo puede ser utilizada por el legislador como criterio de diferenciación jurídica.

En el momento en que se utilizan connotaciones prohibidas por la Constitución, puede presumirse que el objetivo de la diferencia de trato es perjudicar a uno de los dos sexos (discriminación directa) y aunque no se hiciera referencia a esa diferencia, finalmente produciría un efecto negativo para el que se sintiera identificado con esas connotaciones (discriminación indirecta). Por lo que el Tribunal Constitucional, establece que la distinción entre sexos solo puede ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica y por ello se somete a un canon más estricto de legitimidad constitucional.<sup>8</sup>

Y eso es lo que podría entenderse cuando en los planes de igualdad, las empresas deben ejecutar las medidas de acción positiva necesarias para contratar al sexo menos representado en aquellos puestos de mayor responsabilidad. En todo caso, estas medidas que se proponen en los planes de igualdad, pueden suponer ese efecto negativo para uno de los sexos. Es decir, el beneficiar a un solo colectivo puede provocar el rechazo del otro. Como decía, los hombres están pagando lo que históricamente hicieron sus antepasados, y las mujeres de la misma manera son beneficiadas de las nuevas políticas orientadas a su favor, ya que las mismas tratan de borrar las consecuencias de la discriminación pasada.<sup>9</sup>

En todo caso, el Tribunal Constitucional concluye que no se ha valorado de forma adecuada los hechos del caso en primera instancia y que basaron la decisión en criterios de estricta legalidad, sin tener en cuenta la relevancia de la protección de los derechos fundamentales, como el derecho a la no discriminación por razón de sexo. Por tanto, el TC falla en favor de Raquel reconociendo su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo.

En la sentencia 67/2022, de 2 de junio de 2022. Recurso de amparo 6375-2019. Promovido por Serge Christian M. Scevenels respecto de las resoluciones dictadas por las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que confirmaron la sentencia de un juzgado de lo social de Madrid desestimando su demanda sobre tutela de derechos fundamentales y petición de daños y perjuicios. Se denuncia la supuesta vulneración de la prohibición de discriminación por identidad sexual y del derecho a la propia imagen: ausencia de

---

<sup>8</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente.” Universidad Autónoma de Madrid, Lan Harremanak, 2012, p.19-52.

<sup>9</sup> ARTAZA MONTERO, MANUEL M<sup>a</sup>.: “*El lenguaje de la dictadura y de la democracia.*” Madrid, Alianza Editorial, 2008, p. 243 – 250.

indicio discriminatorio en la decisión empresarial de cesar la relación laboral en período de prueba; inexistencia de límites a la expresión de género de los trabajadores de la empresa.

Los hechos son los siguientes: el sr. Serge Christian está en proceso de transición de género de hombre a mujer cuando se postula para un puesto de trabajo en el departamento de recursos humanos de una empresa belga. Supera la entrevista y firma un contrato indefinido con un período de prueba de seis meses. Tras cuatro meses dentro de la empresa, el empleado asiste al trabajo en falda sin haber realizado aun el cambio de sexo. La empresa habla con él y aunque no lo despiden, le sugieren que debería cuidar las formas de vestir. Dentro de los seis meses de prueba es despedido.

Este caso llega al Tribunal Constitucional, y en su pronunciamiento abala el despido considerando que no existe discriminación al criticar de forma puntual la vestimenta de una persona transexual. Es la primera vez que el Tribunal Constitucional se pronuncia sobre el derecho a la identidad o expresión de género. A pesar de que pudiera haber una vulneración de la prohibición de discriminación, el razonamiento del Tribunal Constitucional es claro, ya que en los seis meses que permanece dentro de la entidad, no hubo ningún enfrentamiento o disputa acerca de la vestimenta, incluso no hubo una prohibición expresa a llevarla, y los motivos del despido son alegados por la empresa, como la falta de satisfacción con la prestación de sus servicios.

Aun así, el Tribunal Constitucional establece que, de haberse producido un enfrentamiento por motivo de la vestimenta, el despido se podría haber producido de forma válida, ya que, dentro del período de prueba, cualquiera de las partes puede prescindir del contrato sin tener que justificar ni explicar los motivos por los que se prescinde del contrato. Por tanto, el TC acaba desestimando el recurso de amparo interpuesto por Serge Christian.

Lo que podemos identificar con este caso, es que hay que tener en cuenta los hechos probados cuando hablamos de discriminación, ya que existe una línea muy fina en la que se evidencia la dificultad de probar si la intención es provocar un rechazo al colectivo históricamente discriminado o es el mismo colectivo quien trata de beneficiarse de su condición histórica.

Por otro lado, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, habla sobre la acción positiva haciendo referencia a la aplicación de medidas para garantizar la igualdad plena entre mujeres y hombres en la vida laboral, y el propio artículo 4 nos remite al artículo 141 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, el cual menciona que todos los Estados Miembros deberán garantizar el principio de igualdad de retribución.

El apartado 4 del artículo 141 hace referencia a que el principio de igualdad no impedirá a ningún estado adoptar o mantener medidas que ofrezcan ventajas para el sexo menos representado en el

ámbito laboral. Por lo que no especifica que esas medidas deban considerarse discriminatorias para el otro sexo.

Además, la directiva indica que debe garantizarse la igualdad de acceso a una empresa, pero siempre y cuando el medio para conseguirlo sea legítimo y respete el principio de proporcionalidad.

El principio de transparencia retributiva, regulado en el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, extiende la aplicación del principio a todos los puestos de trabajo de cualquier empresa en España. El principal objetivo es identificar las posibles discriminaciones entre personas trabajadoras producidas en la valoración del trabajo realizado.

Esto lo desarrollaremos en el correspondiente apartado, no obstante, hay que recalcar que este principio significa igual retribución por trabajo de igual valor. Asimismo, se puede entender que un puesto de trabajo tendrá igual valor que otro puesto de trabajo cuando *la naturaleza de las funciones o tareas realizadas, condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para poder llevarlas a cabo, los factores relacionados con el desempeño de las mismas y las condiciones laborales en las que deban producirse, sean equivalentes entre ellas*, así lo indica el artículo 4.2 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Si bien es cierto que aparentemente hombres y mujeres dentro de una misma empresa y en una misma categoría no se les puede retribuir de forma diferente, los puestos que implican mayor retribución los ocupan hombres y esto implica que la media del salario entre hombres y mujeres sea distinta, además de otros factores como la tasa de desempleo o la parcialidad de los contratos, siendo la media de mujeres inferior a la de hombres, provocando así la brecha salarial.

Es a partir del año 2019 cuando el Consejo Europeo adopta unas conclusiones sobre la eliminación de la brecha salarial, pero no es hasta 2022 cuando se alcanza el acuerdo con el Parlamento Europeo para regularizar las normas de transparencia retributiva. Se establece así la obligación de las empresas sobre las personas trabajadoras, de informar al menos anualmente sobre la brecha retributiva de género, y se incluye por primera vez la discriminación interseccional en el ámbito de aplicación de estas nuevas normas. La transparencia retributiva debe abordarse para detectar la posible discriminación entre mujeres y hombres.<sup>10</sup>

Es en la nueva Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres

---

<sup>10</sup> Portal web del Consejo Europeo: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/pay-transparency/#enforcement>

y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, entendiéndose que de esta manera será más fácil detectar la brecha salarial de género.

No obstante, en el artículo 35.2 de esta directiva se indica que las empresas deberán tomar medidas si se detecta una brecha salarial superior al 5% para aquellas empresas con una plantilla de entre 100 y 149 personas trabajadoras, siendo de carácter voluntario para las demás empresas, facilitar la información retributiva.

A nivel nacional, es en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores donde se establece la obligación de elaborar un registro con los valores medios de los salarios y el derecho de las personas trabajadoras de acceder al mismo, a través de la representación legal de las personas trabajadoras. Pero en el apartado tres, se indica la obligación para todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, cuando la brecha sea superior al 25%, de elaborar una justificación de la misma.

Por lo que, si el objetivo es detectar la brecha salarial de género, es complicado que la misma supere el 25% teniendo en cuenta que existen multitud de factores que pueden darse para que exista dicha brecha. Esta brecha se obtiene de la media del total de retribuciones que cobran los hombres y las mujeres en una compañía. Si en una compañía existen más hombres que mujeres, independientemente de que las mujeres tengan un salario igual que los hombres dentro de una categoría o grupo profesional, la brecha existirá si dentro de una empresa predomina uno de los sexos, y siempre saldrá a su favor.

Esto nos reconduce de nuevo a las medidas de acción positiva, ya que las empresas deberán tomar medidas si existe una brecha salarial de más del 25%, en contraposición a lo que establece la Directiva de 2023, en la que se establece un 5%. Y estas medidas se van a orientar a contratar al sexo menos representado, a aplicar complementos retributivos para equiparar las diferencias detectadas o incluso a realizar una nueva estructuración de la clasificación profesional.

Según el análisis realizado, podemos detectar de nuevo, que esto implicará para aquellos sectores más masculinizados, una posible discriminación hacia el sexo masculino por su condición, teniendo en cuenta que posiblemente sea improbable atraer el talento femenino en una empresa de construcción, por ejemplo.

## **II. ELABORACIÓN PLANES DE IGUALDAD**

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Disposición transitoria décima segunda, existe una aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica se tendrán en cuenta:

- Las empresas de más de ciento cincuenta y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.

Las empresas que ya contaran con un plan de igualdad antes del 14 de enero de 2021, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14 de enero de 2022, una vez realizado el proceso negociador conforme a lo dispuesto en el Real Decreto.

En ese sentido, hay que diferenciar tres supuestos en los que quedan obligados a elaborar y aplicar un plan de igualdad, recogidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Las empresas que tengan una plantilla mínima, de acuerdo con los plazos de aplicación paulatina:
  - Desde el 7 de marzo de 2020, deberán tener aprobado el plan de igualdad las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras.
  - A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado el plan de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras.
  - A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado el plan de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.
- Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

Para todas las demás empresas, los planes de igualdad serán de aplicación voluntaria, no obstante, eso no conlleva que no deban respetar el mismo proceso y cumplir con las exigencias del Real Decreto 901/2020. Aquellas empresas que quieran implantar un plan de igualdad en su empresa de forma voluntaria deberán respetar el proceso de negociación de la misma forma que una empresa obligada por disposición legal, tal y como establecen los artículos 2.4, 8.1 y 11.1 del Real Decreto 901/2020.

El distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) se encuentra regulado en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, como instrumento que pretende reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad.<sup>11</sup>

El distintivo “Igualdad en la Empresa” es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implantación de planes y medidas de igualdad, en áreas como el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, incluidas las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la política retributiva con enfoque de género, la comunicación inclusiva, los aspectos relativos al modelo organizativo, la Responsabilidad Social Empresarial, etc.

La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias anuales en las que puede participar cualquier empresa o entidad, tanto privada como pública, que destaque, de forma integral en la aplicación y en los resultados de las citadas medidas de igualdad de mujeres y hombres.

Por otro lado, la Disposición Adicional primera de la LOI aclara que se entenderá por composición equilibrada, cuando las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% en su conjunto. Esto se tiene en cuenta para otorgar el distintivo de igualdad, así se establece por el artículo 50.4 de la LOI.<sup>12</sup>

Volviendo a las empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dicha obligación rige en función a la dimensión de la empresa, ¿pero en qué momento una empresa cumple con el requisito numérico?

Según el artículo 3 del Real Decreto 901/2020 los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, las empresas tendrán que efectuar el cómputo de personas trabajadoras en su plantilla, teniendo

---

<sup>11</sup> Portal web del Ministerio de Igualdad: <https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/home.htm>

<sup>12</sup> OLMO GASCÓN, ANA MARTA.: “El contenido de los planes de igualdad: Guías y directrices prácticas.” Universidad de Castilla - la Mancha, Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 32, 2013, p. 37– 58.

en cuenta que la unidad de referencia es la empresa y no el centro de trabajo. Además, para el cálculo se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Todas las personas trabajadoras independientemente del tipo de contrato, fijos discontinuos, contratos con duración determinada e incluso las personas contratadas a tiempo parcial computarán como una persona más.
- Cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.
- Los trabajadores/as cedidos por empresas de trabajo temporal, también se computarán.
- Se incluye en el cómputo las personas que mantienen un vínculo laboral pero no se les aplica el convenio colectivo, como por ejemplo el personal de alta dirección.
- No formaran parte del cómputo quienes no estén vinculados a través de una relación laboral como, por ejemplo, socios/as trabajadores o becarios/as.

En ese sentido, existe un proceso para la elaboración e implantación de los planes de igualdad, distribuido en cinco fases:

- Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
- Fase 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
- Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
- Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas propuestas y valoración de resultados.
- Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.<sup>13</sup>

Estas fases dan respuesta a como deberán proceder las empresas para diseñar y elaborar un plan de igualdad. No obstante, no se encuentran reguladas en ninguna normativa. El Ministerio de Igualdad ha ido desarrollando guías para orientar a las empresas en relación a cómo proceder y por donde deben empezar a trabajar para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

---

<sup>13</sup> Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas – Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad, 2021.

## 2.1. Comisión negociadora de igualdad

En este apartado hacemos referencia a la Fase 1 de puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad que marca la guía del Ministerio de Igualdad. Las empresas de más de 50 personas trabajadoras quedan obligadas a constituir debidamente esta comisión negociadora para negociar los planes de igualdad. En todo caso, las empresas que de forma voluntaria quieran implantar un plan de igualdad, también tendrán la obligación de constituir la comisión negociadora en la forma establecida en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

Una vez la empresa ha alcanzado el umbral por el que quedará obligada a negociar el plan de igualdad, el artículo 4 del Real Decreto 901/2020 establece la obligación de constituir una comisión negociadora en el plazo máximo de los tres meses siguientes a alcanzar la obligación de realizar un plan de igualdad.

Para las empresas que quedan obligadas por el convenio colectivo a elaborar un plan de igualdad, dispondrán del tiempo marcado en el mismo y si no lo indicara, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

Finalmente, cuando la obligación nazca por exigencias de la autoridad laboral, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación será el que fije la autoridad.

En la jurisprudencia más reciente - STS, Social nº 95/2021, de 26 de enero de 2021 (rec. 50/2020), se reitera que, dada la relevancia de los objetivos perseguidos por el legislador para asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, debe acometerse necesariamente por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 LO 3/2007, de 22 de marzo, en relación con los artículos. 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 ET.

Y la Sentencia Tribunal Supremo de la Sala de lo Contencioso (sección tercera) del 28 de marzo de 2022, 1190/2022 (rec. 359/2022), deja claro que en empresas de más de 250 empleados (en la actualidad de más de 50 trabajadores) *"es obligatorio negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva, lo que implica constituir la comisión negociadora conforme a los artículos 87 a 89 ET, así como adoptar los acuerdos del modo contemplado en el artículo 89.3 ET."*

En cuanto al procedimiento de negociación de los planes de igualdad, debemos hacer especial mención al artículo 5 del Real Decreto 901/2020. En el mismo se establecen los requisitos que se deben tener en cuenta para constituir debidamente la comisión negociadora, así como las personas que tendrán legitimación para formar parte de la misma.

En primer lugar, debemos tener en cuenta que intervendrán de forma paritaria en la comisión negociadora, la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En cuanto a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras a efectos de iniciar la negociación, el artículo 5 del Real Decreto 901/2020 establece que tendrán legitimación:

- Como regla general, participaran en la comisión negociadora, el comité de empresa y/o delegados/as de personal, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de las personas que integran el comité. La composición de la parte social será proporcional a su representatividad.
- En las empresas que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras y no se promuevan elecciones sindicales, la negociación se llevará a cabo 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 legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión contara con un máximo de seis miembros por cada parte.
- En las empresas en las que exista representación legal de las personas trabajadoras en unos centros y en otros no, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos como regla general y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con dicha representación. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.
- En relación a los grupos de empresa podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, que se negociará conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo, establece quien ostentará la legitimación para negociar el plan de igualdad que, en ese sentido, se tendrá en cuenta el apartado 2 del mismo.

Cuando la empresa no dispone de comité de empresa y/o delegados de personal, debe dirigir las comunicaciones a los sindicatos y estos, disponen de diez días para darles contestación, así lo indica el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020. La negociación se llevará a cabo con el sindicato que haya contestado, y si todos dan respuesta, deberá constituirse la comisión con los sindicatos que hayan dado respuesta positiva a participar.

Asimismo, el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, indica que el reparto de los miembros con voz y voto de la comisión negociadora deberá atenerse a las reglas del artículo 87 el cual,

define las personas que ostentaran legitimación para negociar el plan de igualdad, por lo tanto, las demás personas que no se encarten en dicho artículo, contarán con voz, pero no con voto.

Según el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, la comisión negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado, quienes intervendrán con voz, pero sin voto. En ese sentido, estas personas no formarán parte de la comisión negociadora, pero asistirán a las reuniones de negociación y no se les exigirá su firma en la documentación.

El artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, deja a la libre elección de las partes que integren la comisión negociadora de designar a un presidente para que lidere las reuniones, que igual que los asesores expertos, asistirá a las reuniones de negociación con voz pero sin voto. En todo caso, tal y como establece el Artículo 88.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. si no se escogiera a un presidente, deberá constar en el reglamento de funcionamiento de la constitución de la comisión negociadora, así como en el acta de la reunión celebrada. En ese sentido, es el artículo 5.5 del Real Decreto 901/2020 donde establece la obligación de que todas las reuniones se formalicen con actas.

Por otro lado, el Artículo 88.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, indica que las federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales deberán representar como mínimo la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

Una vez los sindicatos designan a las personas que formarán parte de la comisión de igualdad en representación de las personas trabajadoras, las partes de mutuo acuerdo, acordarán una fecha para la primera reunión de negociación, ésta puede ser presencial o de forma telemática y en la misma, constituirán la comisión negociadora.

La composición de la comisión negociadora, en la medida de lo posible, deberá ser equilibrada en número de hombres y mujeres de cada una de las partes y estos deberán disponer de formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral, tal y como indica el artículo 5.4 del Real Decreto 901/2020.

La designación de los componentes corresponderá a las partes, por un lado, la representación empresarial y por otro la representación de las personas trabajadoras que según su composición deberán escoger a personas de dentro del comité de empresa y/o delegados de personal y en el caso de no existir, serán los sindicatos quienes designen a las personas que actuarán en nombre de las personas trabajadoras en función a su representatividad.

Por otro lado, remitiéndonos al reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora, en el mismo se formalizan y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. El apartado 3 del artículo 6 del Real Decreto 901/2020 establece que la comisión negociadora podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno, no obstante, no parece ser de obligado cumplimiento, ya que la negociación debe ejecutarse de buena fe y con acuerdo de ambas partes.

Las competencias de la comisión negociadora se encuentran reguladas en el artículo 6 del Real Decreto 901/2020, entre ellas se incluyen la negociación y elaboración del diagnóstico, impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa, así como otras funciones que puedan ser atribuidas por la normativa y el convenio colectivo de aplicación. En ese sentido, el apartado dos del mismo artículo, menciona que será tarea de la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Por lo que cabe destacar que en base a las competencias atribuidas a la comisión negociadora, el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre los derechos de información, consulta y competencias, se indica literalmente que el comité de empresa *tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.*

Finalmente, en base al artículo del Real Decreto 901/2020, la comisión negociadora del plan de igualdad, deberá formalizar la constitución de la misma en un documento donde consten las personas que formarán parte y las funciones que tendrán. A partir de la fecha señalada en dicho documento, las empresas disponen de 1 año para elaborar, negociar e inscribir el plan de igualdad.

### **2.3. Diagnóstico de situación**

En el momento en que se constituye formalmente la comisión negociadora, entraríamos en la Fase 2, la realización del Diagnóstico.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por el que se modifica el artículo 46.2 y siguientes de la LOIEMH, establece la obligatoriedad de elaborar un diagnóstico negociado con carácter previo a la redacción de un Plan de Igualdad.

El Diagnóstico en materia de igualdad consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que permite conocer la situación sobre la igualdad entre

mujeres y hombres en la entidad. Este estudio incluye información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio. Se requiere que todos los datos estén desagregados por sexo y que en ellos se incluya a toda la plantilla.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores/as y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de gestión de recursos humanos en la organización, incorporando la perspectiva de género. El Diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras/es para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

El Real Decreto 901/2020 regula el contenido mínimo del Diagnóstico, en concreto, el artículo 7 muestra un listado de las materias obligatorias objeto de análisis. Cada apartado deberá contener la información desagregada por sexo, así lo indica el Apartado 1 del ANEXO Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico” del Real Decreto 901/2020. A continuación, se desarrollará este artículo teniendo en cuenta la legislación aplicable en cada apartado.

#### 2.2.1. Proceso de selección y contratación.

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es aplicable en el ámbito privado y se garantizará de la forma que establezca la ley, entre otros, en el acceso al empleo.

A su vez, el artículo 43 de la misma ley establece que *“mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”*.

Así pues, este apartado tiene la finalidad de reconocer el potencial de las mujeres con el fin de integrarlas en todas las áreas y niveles de la organización y hacer respetar el principio de igualdad de oportunidades en estos ámbitos.

En este apartado se analiza el tipo de procesos de selección que sigue una empresa, los criterios en cada una de sus fases, las pruebas que se realizan a las personas candidatas y su contenido, la

existencia de mecanismos para la incorporación del sexo infrarrepresentado y la formación en materia de igualdad de las personas que participan en los procesos de selección, entre otros.

Además, también se analizan las condiciones de las nuevas incorporaciones y de las bajas definitivas, para estudiar la evolución de la presencia de hombres y mujeres en la empresa, para poder verificar si la empresa tiende o no a contratar de forma equilibrada entre los distintos niveles o jerarquías dentro de la empresa.

### 2.2.2. Clasificación profesional.

Tal y como se ha mencionado en el apartado de análisis normativo, es en el artículo 17.4 del Estatuto de los trabajadores, donde se indica que en la negociación colectiva se podrá establecer medidas que favorezcan el acceso a las mujeres a cualquier tipo de profesión. Añadiendo que podrán establecerse reservas y preferencias de contratación, siempre y cuando existan condiciones idóneas, al sexo menos representado en el grupo o categoría profesional. Asimismo, también se indica que, en el apartado de clasificación profesional, se podrán proponer este tipo de medidas.

El análisis sobre la clasificación profesional de la plantilla tiene la finalidad de conocer su nivel de estudios y su categoría profesional dentro de la organización para determinar si existe segregación vertical y/o horizontal en los puestos de trabajo de la entidad objeto de análisis.

Asimismo, se pretende aprovechar el potencial de las mujeres y hombres de la organización en función de la adecuación de los niveles formativos con los puestos de trabajo que desempeñan, así como determinar si existe sobre cualificación de las mujeres o de los hombres.

En ese sentido, existe la obligatoriedad de contratar un porcentaje mínimo de mujeres en los equipos directivos, así lo indica el artículo 75 de la LOI.<sup>14</sup>

### 2.2.3. Formación.

En materia de promoción y formación profesional, el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores establece que la persona trabajadora tiene derecho tanto a disfrutar de los permisos necesarios para la concurrencia a exámenes, a la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación, así como a la formación necesaria para adaptarse a cualquier modificación en su puesto de trabajo a cargo de la empresa.

En este apartado, se recogerán datos cuantitativos en relación al número de permisos otorgados para la concurrencia a exámenes, el número de formaciones impartidas según el grupo profesional al que pertenezcan, además del contenido de las formaciones impartidas. Por otra parte, a nivel

---

<sup>14</sup> OLMO GASCÓN, ANA MARTA.: *“El contenido de los planes de igualdad: Guías y directrices prácticas.”* Universidad de Castilla - la Mancha, Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 32, 2013, p. 37– 58.

cualitativo se requerirá información relativa a la existencia de planes formativos en la entidad, si se tienen en cuenta las necesidades de la plantilla para componer el plan de formación e incluso los aspectos que se tienen en cuenta para realizar esas formaciones.

#### 2.2.4. Promoción profesional.

En materia de ascensos y promoción profesional, el artículo 24.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que éstos se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en el artículo 5 de la LOI.

#### 2.2.5. Condiciones de trabajo.

Este apartado se basa nuevamente en los artículos 5 y 43 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que recogen la necesidad de establecer medidas de acción positiva teniendo en cuenta las condiciones de trabajo en la organización, con la finalidad de medir y evaluar esas condiciones teniendo en cuenta los aspectos que afectan al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral de mujeres y hombres, para corregir aquellas situaciones de desigualdad.

Por ello, se estudiarán, entre otros aspectos, la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, la tipología de suspensiones y extinciones de los contratos de trabajo, etc.

#### 2.2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Según lo establecido en el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007 se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres incluyendo en su apartado 3 el derecho a los padres a un permiso y prestación por paternidad para una mayor combinación y reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, evitando que únicamente las mujeres asuman esa doble jornada.

Es en la Directiva 96/34/CE cuando por primera vez se toma conciencia sobre las políticas de conciliación, no obstante, es la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

En la misma, se recogen mejoras de los permisos legales como el mencionado permiso parental que, en todo caso, serán definidos por los Estados Miembros, pero no podrá tener una duración inferior a los cuatro meses y además se indica un carácter intransferible del derecho al menos de uno de esos cuatro meses.

En esta Directiva se puede apreciar el margen de discrecionalidad que otorga a los Estados para que incorporen las medidas necesarias que garanticen el ejercicio de los derechos laborales y la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral.

#### 2.2.7. Infrarrepresentación femenina.

En base a lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se realizará el estudio de la infrarrepresentación femenina en la organización.

Del mismo modo, el artículo 6 del “ANEXO Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico” del 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo establece que se deberá informar sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad.

El objetivo es detectar la distribución de la plantilla midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza cada departamento o área, así como la infrarrepresentación de las mujeres o los hombres en los puestos intermedios o superiores.

#### 2.2.8. Retribuciones.

Este apartado debe desarrollarse con amplitud, ya que hace referencia al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en el que se establece la obligación del empresario a pagar de la misma forma por un trabajo igual evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de “*trabajo de igual valor*”, y regulando la obligación del empresario de llevar un registro salarial de su plantilla y el derecho de las personas trabajadoras a acceder al mismo, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con la Recomendación 2014/124/UE, de la Comisión Europea, 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

#### 2.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se trata de la última área de actuación obligatoria objeto de análisis del plan de igualdad. Este ámbito hace referencia al protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, documento que será negociado en el seno de la mesa negociadora de igualdad.

El acoso sexual, delito tipificado en el artículo 184 del Código penal, y el acoso por razón de sexo son formas de discriminación que atentan contra el principio de igualdad de mujeres y hombres.

La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar con la violencia machista, establece en el artículo 5 que, “*la violencia en el ámbito laboral consiste en la violencia física, sexual o psicológica que puede producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, y que puede adoptar dos tipologías*”:

- Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso o remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

En relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, indica que las organizaciones han de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a su vez, arbitrar procedimientos específicos para prevenir y para dar curso a denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Este protocolo es obligatorio según el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 901/2020, para todas las empresas de España, independientemente de su tamaño. Además, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual también establece la necesidad obligatoria de que una empresa disponga de dicho protocolo.

El objeto de este protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual y por razón de sexo y tratar de erradicar este tipo de conductas. En ese sentido, se considera la conducta típica del acoso sexual o por razón de sexo producida en el trabajo como un entorno intimidatorio para la víctima careciendo de relevancia el consentimiento de la misma, ya que puede actuar con temor o coaccionada/o por las consecuencias de la negativa a acceder a algún tipo de conducta inapropiada.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> OLMO GASCÓN, ANA MARTA.: “*El contenido de los planes de igualdad: Guías y directrices prácticas.*” Universidad de Castilla - la Mancha, Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 32, 2013, p. 37– 58.

Todas estas áreas mencionadas anteriormente deben constar en el propio Diagnostico, no obstante, cabe la posibilidad de incorporar otras adicionales como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral desde la perspectiva de género u otras que sean necesarias para combatir con la discriminación en el ámbito laboral, tal y como establece el artículo 8.3 del 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### **2.4. Diagnóstico retributivo**

Tal y como hemos mencionado en el apartado anterior, el Diagnóstico retributivo debe analizarse con detenimiento. Es en el artículo 3.3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres donde se indica como aplicar el principio de transparencia retributiva, a través de los llamados instrumentos de transparencia retributiva: los registros retributivos, auditorías retributivas y el sistema de valoración de puestos de trabajo.

En primer lugar, debemos hacer referencia al ya mencionado artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores en el que se manifiesta la obligación del empresario a realizar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda la plantilla, desagregados por sexo, grupo profesional, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Este registro denominado registro salarial o registro retributivo, a diferencia del registro que debe hacerse del plan de igualdad, no es obligatoria su inscripción en ninguna plataforma. No obstante, el deber de elaborar este registro vincula a todas las empresas de España, independientemente de su tamaño, así lo indica el artículo 4.1 del Real Decreto 902/2020, a diferencia del plan de igualdad, que obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a realizarlo. Por lo que es un documento de carácter interno que la empresa deberá conservar para poder presentarlo en caso de que se realicen inspecciones a cargo de la Seguridad Social.

Diferente es el concepto de auditoría retributiva, ya que este documento únicamente deberán elaborarlo las empresas que estén obligadas a implantar un plan de igualdad tal y como dispone el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020. En la misma, se podrá obtener de forma completa la información de todas las personas trabajadoras a nivel retributivo y de manera precisa, las empresas podrán detectar posibles brechas en determinados puestos de trabajo, para así poder aplicar las medidas necesarias para erradicarlas o intentar reducirlas.

Esta auditoría debe contener, por un lado, la valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta los criterios del artículo 4 del Real Decreto 902/2020 en relación a que un en un mismo puesto de trabajo, un hombre y una mujer deben cobrar lo mismo si hacen las mismas funciones.

Esta valoración de puestos de trabajo requiere una descripción de los mismos, con el fin de poder otorgar a cada puesto una puntuación. Para dar esta puntuación se tendrán en cuenta unos factores de valoración:

- Naturaleza de las funciones: se tendrán en cuenta la polivalencia, esfuerzos, responsabilidad y autonomía, entre otros.
- Condiciones educativas: se tendrá en cuenta la enseñanza reglada.
- Condiciones profesionales: se tendrán en cuenta las competencias digitales, experiencia, destreza, minuciosidad, capacidad comunicativa, entre otros.
- Condiciones laborales: se tendrán en cuenta las condiciones físicas, condiciones psicosociales, horarios de descanso, vacaciones, desplazamientos y viajes.

Cada factor tiene asignada una escala de niveles que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor para un determinado puesto de trabajo.

Así, a cada factor y nivel se le otorgará un porcentaje de ponderación atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido:

- Nivel 0 = 0 puntos
- Nivel Máximo = % ponderación del factor x 1000 puntos
- Nivel X = (Puntos máximos asignados al factor / Nivel Máximo)\* Nivel X

**Ejemplo: 5 niveles; Puntuación máxima del factor 100**

- Nivel 0: = 0 puntos
- Nivel 1:  $100/5*1 = 20$  puntos
- Nivel 2:  $100/5*2 = 40$  puntos
- Nivel 3:  $100/5*3 = 60$  puntos
- Nivel 4:  $100/5*4 = 80$  puntos
- Nivel 5:  $100/5*5 = 100$  puntos

Finalmente, la puntuación que se da a cada puesto, permitirá agrupar los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020.

Por otro lado, en el caso de que exista un porcentaje de brecha superior al 25%, la auditoría deberá contener una justificación de la misma y un plan de acción para corregir esa diferencia, así lo indica el artículo 8.1.b) del Real Decreto 902/2020.

Actualmente el Ministerio de Igualdad pone a disposición de cualquier persona física o jurídica de forma gratuita, una herramienta que permite realizar el diagnóstico retributivo, no obstante,

existen empresas privadas que ofrecen aplicaciones para confeccionarlo como por ejemplo ADORIA SYMMETRY, que utiliza la misma metodología establecida por la herramienta del Ministerio de Igualdad. En principio, no existe obligación alguna de utilizar exclusivamente la herramienta del ministerio, ya que el artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020 establece que podrá utilizarse el mismo formato, no obstante, en el seno de la negociación con sindicatos, estos pueden reclamar el uso de la misma.

La mayor diferencia entre el registro salarial y la auditoria retributiva es que por un lado, el registro salarial deberá confeccionarse anualmente y con independencia del tamaño de la empresa tal y como establece el artículo 5.4 del Real Decreto 902/2020 y por el contrario, la auditoria retributiva tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad que por lo general será de cuatro años y tendrán que confeccionarlo aquellas empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad, así lo indica el artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020.

## **2.5. Plan de igualdad**

Tal y como se ha establecido en el apartado normativo, es en el artículo 17.5 del Estatuto de los Trabajadores, donde específicamente se regula la obligación de disponer de un plan de igualdad. Entramos en la Fase 3 de diseño, aprobación y registro del plan de igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1. *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Además, en su Artículo 46 establece el concepto del Plan de Igualdad: *“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.”*

Es en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, donde se incluye el contenido mínimo y la estructura de los planes de igualdad:

- a) Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad.

En este apartado, deberá indicarse las personas que forman parte de la comisión negociadora del plan de igualdad identificando por un lado la representación de la organización y por otro, la representación legal de las personas trabajadoras o de los sindicatos más representativos.

b) **Ámbito personal, territorial y temporal.**

Para alcanzar el objetivo general se plantean las áreas de actuación obligatorias, y en cada una de ellas se asociará un objetivo y uno o varios resultados estratégicos. Para alcanzar esos resultados, se concretan una serie de objetivos específicos y las medidas necesarias para alcanzarlos. En ese sentido, deberá especificarse el ámbito de actuación territorial, indicando los centros de trabajo a los cuales se les aplicarán los citados objetivos.

En relación al ámbito personal, el plan de igualdad deberá aplicarse a todas las personas trabajadoras que lleven a cabo actividades o presten servicios en la empresa.

Finalmente, en cuanto al ámbito temporal, de acuerdo con el artículo 3.3 del Real Decreto 901/2020, el plan de igualdad tendrá un periodo de vigencia de 4 años.

c) **Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de los grupos de empresa.**

En este apartado se describirán y analizarán los resultados obtenidos del diagnóstico previo realizado de la empresa. El estudio y análisis de los diferentes apartados dan resultado a este informe del diagnóstico de situación a través de los datos cualitativos y cuantitativos que se habrán realizado.

d) **Resultados de la auditoria retributiva, vigencia y periodicidad.**

El artículo 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, establecen la obligación de las empresas que cuenten con un plan de igualdad de realizar una auditoria retributiva.

Este apartado contendrá la información sobre el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, garantizando el cumplimiento de la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse dentro de la empresa.

e) **Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.**

En este apartado se presentarán los objetivos específicos que deberán ser implantados en los distintos ámbitos de intervención.

A modo de ejemplo, analizaremos el área de actuación de acceso y selección a la organización:

<b>ÁREAS DE ACTUACIÓN</b>
<b>ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN</b>

<b>Objetivos específicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación con igualdad de oportunidades en el acceso y contratación a la organización.
<b>Implantación de medidas</b>	Eliminación de todas aquellas barreras que dificultan el acceso en igualdad de condiciones a la organización entre hombres y mujeres.

- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Tras el estudio de la información recopilada se analizan aquellas áreas o ámbitos que requieren la aplicación de objetivos, así como medidas y acciones para la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el trabajo.

Siguiendo con el ejemplo anterior, se establecerán los objetivos concretos y las medidas específicas a implementar detallando las acciones a realizar, la persona o personas responsables de su implementación, su entrada en vigor y sus indicadores de cumplimiento:

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN</b>
<b>Objetivos</b>	<p>Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación para garantizar las mismas oportunidades de acceso y contratación a la organización.</p> <p>Garantizar una organización equilibrada en número de oportunidades laborales.</p> <p>Establecer los mecanismos necesarios para velar y eliminar las barreras que generan desigualdades en el acceso y contratación a la organización.</p> <p>Asegurar la equidad como un principio básico en la selección y acceso a la organización atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad.</p> <p>Procurar una plantilla equilibrada entre hombres y mujeres.</p> <p>Fomentar la equiparación de ambos sexos en la plantilla.</p>
<b>Medida 1</b>	Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.

<b>Acciones</b>	
En condiciones equivalentes de idoneidad entre personas candidatas, dar prioridad de contratación al sexo menos representado en los distintos grupos profesionales. En caso de vacante, dar prioridad a las personas de la plantilla actual que quieran aumentar su jornada.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de personas contratadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo. Número de conversiones de jornada parcial a completo por sexo. Número de vacantes cubiertas con personal interno.

- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

En este apartado, la empresa deberá indicar los medios y recursos necesarios para la implantación de las medidas contenidas en el plan. Así pues, en relación a los recursos humanos, si la empresa ha precisado contratar a una empresa externa para ser asesorada, deberá constar en este apartado. Por otro lado, en relación a los recursos económicos, se identificarán tanto los previos como los futuros que se destinarán para la ejecución del plan de igualdad.

- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Siguiendo con el ejemplo anterior y a modo de ejemplo, se mostrará la cronología orientativa para poder seguir y evaluar la correcta implantación de los objetivos que se han planteado:

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>ACCESO Y SELECCIÓN EN LA ORGANIZACIÓN</b>
<b>Tipo de evaluación</b>	Evaluación periódica
<b>Objetivo principal</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación con igualdad de oportunidades en el acceso y contratación a la organización.
<b>Prioridad de las medidas</b>	MEDIA

<b>Medidas concretas</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

Este ejercicio se hará en todas las áreas de actuación y por cada medida concreta propuesta por la comisión negociadora.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad sirve para obtener un conocimiento preciso de las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada área de actuación.

Los planes de igualdad deben entenderse como “documentos vivos”, es decir, herramientas dinámicas y activas. La evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al plan de igualdad y, en consecuencia, ajustar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los 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.

Por lo que se indicarán los objetivos del seguimiento de los planes de igualdad, las personas responsables de dicho seguimiento, los indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos y las acciones definidas, así como la periodicidad del seguimiento que se hará como mínimo anualmente y la evaluación que deberá realizarse al final del periodo de vigencia del plan de igualdad.

j) Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Según el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020 y en relación con los artículos 47 de la Ley Orgánica 3/2007 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión concreta de seguimiento del plan de igualdad, en el que deberán participar de forma paritaria y equilibrada entre mujeres y hombres, la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Esta comisión de seguimiento se reunirá como mínimo una vez al año, para analizar que medidas han podido llevarse a cabo durante el periodo de ejecución de las medidas y cuales no han podido llevarse a cabo, así como las dificultades encontradas durante el proceso de implantación.

Finalmente, en cada reunión de seguimiento se realizará un informe que resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo.

- k) Procedimiento de modificación y de solución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Las modificaciones del plan de igualdad deberán ser acordadas y aprobadas por la comisión negociadora. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del plan de igualdad implicará la actualización del diagnóstico de situación, así como de las medidas propuestas en el plan de igualdad, siempre y cuando sea necesario.

En caso de discrepancia entre las partes, la comisión negociadora acordará la adhesión total e incondicionada a cualquier órgano de mediación, y en su caso de arbitraje. En ese sentido, cualquiera de las partes puede negarse a iniciar la negociación del contenido del Plan de Igualdad, si muestran disconformidad con el contenido del diagnóstico o de las medidas propuestas.<sup>16</sup>

Finalmente, cuando el contenido del plan de igualdad es aprobado por la comisión negociadora, se procederá a la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad. Desde entonces, dispondrá de 15 días para la inscripción en REGCON, así lo indica el artículo 6.1 Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Una vez la autoridad laboral competente emite resolución positiva a la publicación del plan de igualdad, entraremos en la fase 4 de implantación y seguimiento del plan de igualdad. Asimismo, al final del transcurso de la vigencia del plan de igualdad, tal y como se ha indicado, se procederá a la evaluación final del grado de consecución de las medidas propuestas en el plan de igualdad.

---

<sup>16</sup> BODELÓN, ENCARNA & IGAREDA, NOELIA.: *“Los Planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales.”* Madrid, Dykinson, 2013, p. 61 – 83

### **III: DIFICULTADES EN LA PRÁCTICA**

#### **3.1. Constitución de la comisión negociadora**

Tal y como venía señalando en el apartado correspondiente a la constitución de la comisión negociadora y según la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, en concreto, la Sentencia del Tribunal Supremo de la sala de lo Contencioso (sección tercera) del 28 de marzo de 2022, 1190/2022, toda negociación en esta materia exige la concurrencia de dos partes, la empresarial y la sindical. En ese sentido, para poder dar cumplimiento a la normativa que regula los planes de igualdad, deben estar presentes en la negociación ambas partes y con la correspondiente legitimación.

El recurso contencioso-administrativo número 359/2020 sobre la sentencia mencionada se interpone por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) contra el Real Decreto 901/2020. Son partes demandadas la Administración General del Estado y la Unión General de Trabajadores de España (UGT). El objeto de la sentencia mencionada, se centra en la pretensión de nulidad del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020.

Uno de los motivos que utiliza CEOE para impugnar el precepto, es el incumplimiento de la reserva material de ley indicando que el Tribunal Supremo en sus sentencias de 9 de mayo de 2017 y 26 de enero de 2021 estableció que los planes de igualdad deben negociarse por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa, de conformidad con los artículos 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La parte demandante interpreta que cuando la LOI se remite a la legislación laboral, se están refiriendo al cumplimiento de la ley sin mencionar los reglamentos. Es en el dictamen 803/2006 referido a la Ley Orgánica de Igualdad donde se afirmó que es en el Estatuto de los Trabajadores donde debería constar toda la regulación de los planes de igualdad, evitando así incluir el apartado 5 del artículo 17 del ET el cual se remite a la LOI.

Asimismo, otro de los argumentos que utiliza la parte demandante es que el artículo 46.6 de la LOI no habilita al Gobierno a regular la legitimación para la negociación de los planes de igualdad sino que el precepto dispone "*Reglamentariamente se desarrollará el 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,*" sin referirse a la forma de constitución de la comisión negociadora en aquellas empresas que no dispongan de representación.

Estoy de acuerdo con el argumento del demandante en cuanto a que las habilitaciones reglamentarias para la aplicación y desarrollo de la LOI son amplias, vagas e indefinidas, ya que dan lugar a una incorrecta interpretación de las mismas. Asimismo, no se ha desarrollado en

ningún precepto que ocurre cuando los sindicatos más representativos y/o representativos no dan respuesta dentro de los diez días que disponen, no teniendo en cuenta que la empresa en el momento que queda obligada a elaborar el plan de igualdad, dispone de tres meses para constituir la comisión negociadora, por lo que si no dan respuesta tampoco pueden cumplir con la temporalidad.

Aquí el Tribunal no da una respuesta, sino que indica que no le corresponde hacer un juicio de oportunidad ni de efectividad de la norma por cuestiones hipotéticas. No se puede prever la falta de contestación de un sindicato, pero a la vista está que esa falta de contestación no permite que las empresas inscriban planes de igualdad en el correspondiente registro, por lo que lo adecuado sería articular esta parte de forma clara, teniendo en cuenta el número de empresas que a día de hoy siguen con el proceso de negociación paralizado. Además, no se trata de una predicción en sí misma, sino una omisión por una de las partes legitimadas para negociar, ya sea por falta de contestación o incluso por la negativa a participar, por lo que es una condición que debería preverse para poder dar cumplimiento a la norma.

La contestación del Tribunal Supremo sobre la legitimación para negociar los planes de igualdad establece que, los planes de igualdad constituyen una *manifestación específica de la negociación colectiva entre empresas y trabajadores*, y utiliza el artículo 85.2 del ET en el que se indica que a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar los planes de igualdad.

En ese sentido, el Tribunal Supremo aclaró que, como materia propia de la negociación colectiva, se entendían también dentro de la misma los planes de igualdad. Es decir, que los sujetos legitimados a negociar el plan de igualdad serán los mismos que negociarán los convenios colectivos, y esto según lo dispuesto en el artículo 45 LO 3/2007 en relación a los artículos 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 ET. Por lo que la legislación laboral sí que reconoce esa legitimación para negociar que, en mi opinión, no debería ser el principal objeto de debate, ya que ha quedado constatado por la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo.

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), indica que el Real Decreto 901/2020 introduce la ordenación de la negociación colectiva en los centros donde no se hayan celebrado elecciones sindicales.

No obstante, es interesante lo que dice el Tribunal sobre el artículo 41.4 del ET en el que se establece lo siguiente: *“En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran*

*legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma”.*

Este precepto confirma la legitimación de las organizaciones sindicales cuando no existen otros órganos de representación, pero también otorga la posibilidad de constituir una comisión integrada por los propios trabajadores de la empresa y elegidos por ellos de forma democrática para negociar convenios colectivos. A pesar de que el Tribunal Supremo en la sentencia 95/2021 de 26 de enero de 2021, descartó la negociación de los planes de igualdad con una comisión ad hoc, ese precepto sí que lo permite para las negociaciones colectivas de convenios, y el único argumento del Tribunal Supremo es que el *“plan de igualdad ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación”.*

Entonces, el argumento de CCOO sobre la introducción de la forma de negociación en los centros donde no se hayan celebrado elecciones sindicales en el Real Decreto 901/2020 no es válido, ya que, si debemos asemejar la negociación del plan de igualdad con la de los convenios colectivos, en ese precepto ya se tiene en cuenta como se deben negociar los convenios en los centros sin representación legal de los trabajadores. Por lo que, ¿porqué no se permite la creación de una comisión ad hoc?

En esa misma sentencia, el Tribunal Supremo estableció que únicamente se admitirá la constitución de una comisión ad hoc cuando concurren algunas de las causas excepcionales como el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; la negativa a negociar o la ausencia de cualquier tipo de representación.

Finalmente, el Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales contra el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020. No obstante, después de esta sentencia, surgieron varias resoluciones de los Tribunales Superiores de Andalucía, Madrid y Galicia, que contradicen la decisión del Supremo.

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 206/2023, Sala de lo Social, número de resolución 180/2023, la empresa Gym Iberia SLU interpone demanda a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social por la denegación de inscripción del plan de igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON).

Gym Iberia SLU en febrero de 2020 inicia los trámites para iniciar el proceso de implantación del plan de igualdad realizando la correspondiente comunicación a los sindicatos más representativos con el objetivo de que formaran parte de la comisión negociadora. Ante la falta de contestación,

la empresa decidió continuar con el proceso de elaboración del plan de igualdad constituyendo una comisión ad hoc entre los trabajadores/as de la empresa.

A pesar que el mismo Tribunal reitera la doctrina jurisprudencial en cuanto a que debe negociarse con la representación unitaria o sindical de los trabajadores y que estos no pueden ser substitutivos por una comisión ad hoc, lo que se discute es si habiendo realizado la comunicación de forma correcta y ha finalizado el plazo de diez días para contestar, la empresa puede continuar con el proceso de elaboración del plan de igualdad.

Es el Tribunal quien entiende que la mera falta de respuesta de los sindicatos sería suficiente para impedir el cumplimiento de la obligación empresarial. Además, en la sentencia del Supremo 350/2021 admite que, por circunstancias excepcionales como un bloqueo negociador, puede la empresa unilateralmente implementar un plan de igualdad provisional, siempre y cuando la empresa acredite que ha realizado las correspondientes comunicaciones.

Uno de los razonamientos que da el TSJ de Andalucía es que no es lógico ni razonable que la empresa dependa de la participación de sindicatos externos y sin la misma no pueda dar cumplimiento con la obligación de implementar un plan de igualdad. Por el momento, esta resolución puede ser recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo pero la misma, condena al Ministerio de Trabajo a inscribir de forma definitiva los planes de igualdad presentados.

En la práctica, una de las soluciones que proponen las organizaciones sindicales a la falta de respuesta de los mismos es celebrar elecciones sindicales, no obstante, teniendo en cuenta que la duración del proceso puede durar entre un mes y tres meses desde el preaviso, la obligación de constituir la comisión negociadora se estaría incumpliendo. Además, el proceso de elecciones sindicales es un derecho de las personas trabajadoras y que el empresario/a no puede promover. De esta manera, resulta complicado poder constituir la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado más de 50 personas en la plantilla.

En ese sentido, el artículo 28.1 de la Constitución Española establece: “*todos tienen derecho a sindicarse libremente*”. En todo caso, existen diferentes limitaciones, pero no es objeto del presente trabajo.

Según el manual del profesor F. CAMAS, los sindicatos deben participar en los proyectos políticos de ámbito social, no obstante, la concurrencia de diferentes objetivos que se pretendan

llegar a cometer puede entorpecer las decisiones de los poderes públicos en materia de bienestar general.<sup>17</sup>

Asimismo, el derecho sindical recogido por el artículo 28 de la constitución es complejo, ya que la jurisprudencia constitucional ha identificado como núcleo esencial e irreductible derechos como: la libertad de afiliación y la consiguiente libertad sindical negativa, es decir, el derecho a no afiliarse a ningún sindicato.<sup>18</sup> Por lo que, si la mejor solución a la falta de respuesta por parte de sindicatos es convocar elecciones sindicales y por tanto afiliarse a un sindicato, no se esta respetando el derecho a la libertad de afiliación y libertad sindical negativa.

En todo caso, el artículo 2.1.b de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, establece la prohibición de no obligar a nadie a afiliarse a un sindicato. Esto contiene una vertiente positiva que es el derecho a afiliarse al sindicato por decisión libre de la persona trabajadora y, por otra, la vertiente negativa y en mi opinión más importante, el derecho a no ser obligado/a a pertenecer a ningún sindicato.<sup>19</sup>

Esto es así para proteger a las personas trabajadoras tanto de los posibles abusos de las organizaciones sindicales, como por la representación empresarial.<sup>20</sup> Por tanto, exigir a una empresa que constituya un comité de empresa y/o delegados de personal garantizando así que el plan de igualdad se registrará con más “facilidad”, es un hecho contrario a los artículos 28 de la CE y 2.1.b de la LOLS.

### **3.2. Negociación**

Relacionándolo con el punto anterior, el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores especifica que los sindicatos que reciban la comunicación para formar parte de la comisión negociadora, solo podrán negarse a participar en la negociación por causa legal o convencionalmente establecida, y en cualquier caso, deberá constar por escrito y motivadamente.

Después de comentar las dificultades que conlleva constituir la comisión negociadora cuando la empresa no dispone de representación legal de las personas trabajadoras y por tanto debe convocar

---

<sup>17</sup> CAMAS RODA, FERRAN.: *“Manual de derecho del trabajo, seguridad social y migraciones laborales.”* Universidad de Girona, Aranzadi, 2022, p. 172 - 184

<sup>18</sup> CAMAS RODA, FERRAN.: *“Manual de derecho del trabajo, seguridad social y migraciones laborales.”* Universidad de Girona, Aranzadi, 2022, p. 172 - 184

<sup>19</sup> CAMAS RODA, FERRAN.: *“Manual de derecho del trabajo, seguridad social y migraciones laborales.”* Universidad de Girona, Aranzadi, 2022, p. 172 - 184

<sup>20</sup> CAMAS RODA, FERRAN.: *“Manual de derecho del trabajo, seguridad social y migraciones laborales.”* Universidad de Girona, Aranzadi, 2022, p. 172 - 184

a los sindicatos, debemos mencionar adicionalmente la problemática que comporta cuando los mismos otorgan contestación y por tanto van a participar en la negociación del plan de igualdad.

En ese sentido, la falta de contestación por parte de los sindicatos se debe en parte a la dificultad en encontrar la vía para contactarlos, por ejemplo, si se utiliza la vía del correo electrónico, la comunicación debe dirigirse al correo concreto del sector al que pertenece la empresa y en ese sentido, existen multitud de delegaciones en las que no publican dicho contacto y el correo que está al alcance del público es genérico y deben trasladar la solicitud a la delegación correspondiente.

En otras ocasiones, solicitan realizar la comunicación a través de un enlace, en el que se envía de forma automática una contestación indicando que han trasladado la solicitud a la delegación correspondiente. No obstante, en ocasiones no se traslada esta solicitud y los sindicatos ganan tiempo, ya que han dado una respuesta automática dentro de los diez días que disponen para contestar, pero no asignan a ninguna persona para que asista a las reuniones de negociación. Por lo que se garantizan el cumplimiento de los diez días de contestación, sin haber confirmado asistencia alguna.

En apartados anteriores se ha puesto de manifiesto el contenido mínimo que debe contener tanto el Diagnóstico como el Plan de Igualdad y además, aquellos apartados que son adicionalmente objeto de inclusión en el análisis del Diagnóstico. En ese sentido, existen discrepancias entre la parte social y la parte empresarial en el momento de incorporar áreas no obligatorias según el Real Decreto 901/2020, ya que estas suponen la propuesta de medidas adicionales y por tanto, la inversión de recursos.

A pesar de que el objetivo principal de los Planes de Igualdad es evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en ocasiones, la parte sindical exige la incorporación de áreas como el lenguaje y la comunicación no sexista, en la que se debe analizar el número de comunicaciones realizadas a la plantilla con lenguaje no sexista, imágenes y lenguaje utilizado en páginas web, comunicaciones internas y/o ofertas de empleo e incluso si existen políticas de desconexión digital. Son datos que no todas las empresas recogen o que posiblemente no utilizan dichas herramientas, y que incluso en sectores como la agricultura o ganadería, resulta complicado que puedan ejecutar medidas específicas en relación a estas áreas.

En estas situaciones, la negociación puede paralizarse por no llegar a un acuerdo. En ese sentido, el artículo 5.6 párrafo segundo regula la posibilidad de acudir a cualquier medio de solución extrajudicial de conflictos, siempre y cuando se haya acordado.

Y cabe mencionar la buena fe de las partes, ya que según el artículo 4.4 del Real Decreto 901/2020 las empresas contarán con un plazo máximo de un año para registrar el plan de igualdad desde el

día siguiente de la fecha en que finalice el plazo para iniciar la negociación. Resulta complicado determinar esa buena fe, ya que existen intereses por ambas partes. Por un lado, la empresa precisa registrar el plan de igualdad para no incurrir en un incumplimiento normativo y por el otro lado, los sindicatos solicitan medidas que según los recursos que pueda tener la empresa o el sector de actividad al que pertenezca, no resultan realistas o son desproporcionadas y la empresa no puede admitirlas.

El mejor ejemplo es el sector de la agricultura, ya que, en el área de conciliación, una de las medidas que se proponen es implantar el teletrabajo. En ese sentido, resulta incoherente que una empresa en la que se recogen frutas y/o hortalizas, pueda implantar dicha medida. El resultado de esa incoherencia es que finalmente, la empresa para no alargar el proceso de negociación, acaba aceptando dicha medida, siendo conscientes que no va a poder ser implantada.

Volviendo a entrar en los diez días que disponen para dar contestación, debemos mencionar la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. En esta ley, y en concreto, el artículo 15 establece la obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, que en un plazo de 12 meses después de la entrada en vigor de la misma ley, cuenten con un plan de igualdad dirigido a las personas LGTBI y se indica, que el contenido será desarrollado reglamentariamente.

Pues bien, ha salido a la luz el borrador de Real Decreto del desarrollo de este artículo 15, aunque es un borrador, he podido analizar cuestiones muy interesantes. En primer lugar, existe una clara coincidencia con el Real Decreto 901/2020, no obstante, se especifican cuestiones que podrían indicarse para la negociación de los planes de igualdad.

En primer lugar, debemos mencionar el procedimiento de negociación previsto para implantar este plan. Existe una clara coincidencia, y es que deberán constituir una comisión negociadora en el mismo plazo de tres meses siguientes en el momento en que se alcance las 50 personas trabajadoras. Por lo que aquellas empresas que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, deberán comunicar a los sindicatos mayoritarios para que formen parte de dicha comisión.

Es aquí donde se establece la primera diferencia con el Real Decreto 901/2020. Los sindicatos dispondrán de diez días para contestar a dicha convocatoria, pero el plazo podrá ampliarse diez días más en el caso de que no se obtenga respuesta. Si después de estos veinte días, no se ha obtenido contestación, la empresa podrá proceder a la elaboración de las medidas planificadas.

Lo cierto es que, cuando el Tribunal Supremo se pronunció sobre este asunto en la STS 1190/2022, mencionó las palabras reproche jurídico, así como que no le correspondía realizar un juicio de oportunidad ni de efectividad sobre una norma por unos hechos que podrían darse o no.

Por lo que viendo el desarrollo del artículo 15, a pesar de que es un borrador, se está indicando de manera fehaciente que pasará (previsión futura) si la empresa no obtiene contestación en veinte días por parte de los sindicatos cuestión que, según el Tribunal Supremo, no se pueden realizar previsiones sobre hechos futuros/hipotéticos.

Cabe destacar la inseguridad jurídica a la que están expuestas las entidades obligadas a elaborar un plan de igualdad, ya que dependiendo de las personas que se asignen desde sindicatos para formar parte de la negociación, exigirán una estructura u otra de los documentos.

En ese sentido, cada sindicato tiene publicado una guía para la elaboración de los planes de igualdad, sirviendo de base la del Ministerio de Igualdad, no obstante, no siguen una misma línea. Por lo que es probable que en una negociación en la que participan UGT y CCOO, no coincidan con el contenido mínimo del plan de igualdad y eso provoque un bloqueo negociador.

### **3.3. Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad**

En términos coloquiales, este registro es más conocido por sus siglas REGCON. En el mismo se registran los planes de igualdad, pero inicialmente fue y sigue siendo el registro de convenios y acuerdos colectivos.

La obligatoriedad de este depósito se encuentra regulada en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020. El protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, por el contrario, no es obligatoria su inscripción, no obstante, en la práctica y en base a la experiencia que he tenido registrando planes de igualdad, en ocasiones se solicitan documentos adicionales que no son exigibles sobre la base al artículo 12 del Real Decreto 901/2020.

El citado artículo 11 establece que, en el momento de inscripción, la comisión negociadora deberá contar con una hoja estadística la cual se compone por una serie de preguntas y datos relacionados con la empresa. Esta hoja debe coincidir con los datos que aparezca en el plan de igualdad, ya que de no hacerlo se puede requerir por parte de la autoridad laboral una subsanación de las irregularidades detectadas.

En el momento en que la comisión negociadora del plan de igualdad aprueba definitivamente el plan de igualdad, dispone de 15 días desde la fecha de aprobación para registrar el plan en REGCON. En ocasiones y dependiendo de las personas que participen en la comisión negociadora, puede resultar complicado recoger todas las firmas, teniendo en cuenta que es obligatorio subir el documento de plan de igualdad en PDF y firmado en todas sus hojas. Por lo que, si transcurren esos 15 días, la empresa debe volver a firmar el acta de aprobación del plan de igualdad y proceder de nuevo a su inscripción.

Pues bien, este registro también presenta dificultades para inscribir los planes de igualdad, ya que según la comunidad autónoma en la que se haga la inscripción, las exigencias pueden ser muy diferentes. En ese sentido, es necesario indicar los documentos que, por lo general, suelen ser requeridos de forma obligatoria y así se indica en el Artículo 6.4 b) Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Actas de las reuniones celebradas.
- Acta de aprobación del plan de igualdad.
- Acta de constitución de la comisión negociadora.
- Plan de igualdad en formato Word para su publicación.
- Plan de igualdad en formato PDF firmado.

Estos son los documentos que, según la normativa, deben inscribirse de forma obligatoria. En todo caso, no se encuentra tan desarrollado en el artículo del Real Decreto. No obstante, si entramos en REGCON, podremos ver que se solicita otro documento adicional:

- Delegación para la presentación en REGCON.

Este documento se solicita para delegar a la persona que realiza la inscripción los poderes necesarios para realizarlo con autorización de la comisión negociadora. No obstante, no se encuentra regulado en el Real Decreto como un documento obligatorio.

Por otro lado, en la hoja estadística se dan dos opciones: adjuntar un informe de conclusiones del diagnóstico o el diagnóstico de situación completo. En ese sentido, la empresa no está obligada a adjuntar el diagnóstico, pero dentro del plan de igualdad debe realizarse un informe de conclusiones del propio diagnóstico. A pesar de que muchas empresas elaboran dicho informe, en ocasiones, la autoridad laboral puede solicitar dicho documento con el objetivo de verificar si se ha realizado un análisis de todos los apartados obligatorios.

Existen infinidad de casuísticas, en las que la autoridad laboral solicita diferentes documentos, según si el registro es estatal o autonómico. No obstante, cuando se trata de una empresa con diferentes centros de trabajo y en unas existe representación legal de las personas trabajadoras y en otras no, el artículo 5.3 apartado 2 del Real Decreto 901/2020 establece la obligación de convocar a los sindicatos para que representen en aquellos centros donde no existe representación legal de las personas trabajadoras. No obstante, en la práctica los sindicatos acaban legitimando a una persona del comité de empresa para que represente aquellos centros sin representación.

Esta práctica es peligrosa, ya que el inspector puede requerir a la empresa que justifique la no participación de los sindicatos. Por ello, para garantizar que no llegue un requerimiento, la empresa debería realizar la convocatoria igualmente a los sindicatos y únicamente se aceptará la legitimación de alguien de dentro del comité de empresa, si los propios sindicatos no aceptan dicha convocatoria.

Finalmente, tal y como se ha indicado, existe una problemática al inscribir planes de igualdad sin la participación de sindicatos. No obstante, tras la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, probé a inscribir un plan de igualdad sin la participación de los mismos. La empresa de referencia, disponía de tres centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas, por lo que el registro se realizó en el ámbito estatal.

El resultado del intento de inscripción, conllevó la recepción de hasta tres requerimientos, los cuales solicitaban reiteradamente alegar los motivos de la no participación con sindicatos. Después de contestar y efectuar las correspondientes alegaciones, finalmente obtuvimos una resolución positiva de registro.

La resolución indica lo siguiente: *La inscripción en el registro se entiende sin perjuicio de la necesidad de negociar el plan en cuanto resulte posible la adecuada constitución de la comisión negociadora conforme a las reglas establecidas en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020 y, en todo caso, cuando así se haya puesto de manifiesto como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.2.b) del citado Real Decreto.*

Por el momento, el plan de igualdad de la empresa consta publicado. No obstante, la redacción de la resolución no deja claro si realmente la empresa puede seguir el transcurso de la implantación sin sindicatos, ya que parece que deben seguir intentando que participen, al menos, en la comisión de seguimiento.

## 2. CONCLUSIONES

Después de realizar un análisis exhaustivo de la regulación de los planes de igualdad conforme al Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, puedo determinar que existen dificultades para las pequeñas y medianas empresas de España para respetar y promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como para el legislador realizar la practica legislativa teniendo en cuenta el principio de igualdad y de no discriminación consagrados en la Constitución Española.

Asimismo, implantar un plan de igualdad implica una inversión de recursos humanos, materiales y económicos que no todas las empresas pueden permitirse. Podemos encontrarnos diferentes casuísticas para poder registrar un plan de igualdad que pueden complicar el cumplimiento de la normativa que los regula como, por ejemplo, el sector de actividad al que pertenezca, la distribución geográfica de los centros de trabajo y la disposición o no de representación legal de las personas trabajadoras.

Por ello, puedo llegar a las siguientes conclusiones:

- En primer lugar y haciendo referencia a la STS de 28 de marzo de 2022 (rec. 359/2022) en la que se impugna el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020 en relación a la participación de los sindicatos en aquellas empresas sin representación legal de las personas trabajadoras, podemos determinar que existen diferentes incongruencias en el pronunciamiento del Tribunal Supremo. Por un lado, es necesario un pronunciamiento sobre la falta de contestación por una de las partes legitimadas a negociar el plan de igualdad ya que, sin su participación, las empresas se ven imposibilitadas a cumplir con la normativa reguladora de planes de igualdad.
- En ese sentido, es cierto que en la STS de 26 de enero de 2021 (rec. 50/2020) se ha negado la legitimación de comisiones ad hoc, no obstante, se ha comparado la negociación de los planes de igualdad con los convenios colectivos y es el artículo 41.4.a) del Estatuto de los Trabajadores en el que se permite la creación de una comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegidos por los mismos cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras. Por lo que se precisa un pronunciamiento claro y unificado de la doctrina en el que se disponga la posibilidad de la creación de comisiones ad hoc tal y como dispone el Estatuto de los Trabajadores, no obstante, este método ha sido reprochado tanto por los sindicatos mayoritarios como por el propio Tribunal Supremo, por lo que deberían regular otra alternativa a la falta de participación por una de las partes legitimadas a negociar.
- En relación a los diez días que disponen los sindicatos para dar contestación, en la misma sentencia no existe una respuesta, por lo que tampoco tenemos un pronunciamiento que

nos dé una referencia a cómo actuar cuando los sindicatos no contestan en tiempo. Si que se ha manifestado en la STS de 13 de septiembre de 2018 (rec. 213/2017) que ante el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; la negativa a negociar o la ausencia de cualquier tipo de representación, se podrá inscribir el plan de igualdad de manera provisional. No obstante, en mi experiencia y teniendo en cuenta que he podido inscribir un plan de igualdad con una vigencia de cuatro años sin la participación de sindicatos, simplemente aportando las comunicaciones realizadas por la parte empresarial sin obtener contestación ni positiva ni negativa, puedo observar que existe la necesidad de que la doctrina se unifique ya que no es posible que en ocasiones se permita la creación de una comisión ad hoc y que se inscriba un plan de igualdad de forma definitiva y en otras, como el caso de Gym Iberia, aun exista la posibilidad de que les denieguen la inscripción, siendo las mismas circunstancias que la empresa que he podido inscribir sin necesidad de interponer recurso contencioso-administrativo.

- En ese sentido, el Tribunal Supremo al establecer en la STS de 28 de marzo de 2022 (rec. 359/2022) que no le corresponde realizar un juicio sobre la efectividad de la previsión de la falta de contestación por parte de sindicatos en los diez días que disponen para dar respuesta, se observa una incerteza legal que no permite cumplir con la obligación de disponer de un plan de igualdad. Teniendo en cuenta que se ha elaborado un borrador que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, en el que se especifica que deberá hacer una empresa cuando los sindicatos no contesten en tiempo, contesten de forma negativa o directamente no den contestación, se sobre entiende que si que es posible articular una previsión futura si la misma depende de cumplir o no con la normativa. Por lo que considero que es necesario un pronunciamiento claro y conciso para lograr que las empresas puedan inscribir los planes de igualdad y conseguir el objetivo principal que es la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, ya que esto únicamente supone un obstáculo para conseguirlo.
- Por otro lado, he podido comprobar y así lo he manifestado que los planes de igualdad no han sido estudiados en profundidad por parte de la doctrina. Resulta complicado asesorar a una empresa sobre esta materia, teniendo en cuenta que depende de muchas casuísticas que su plan quede registrado o no. Es decir, en el momento de inscripción, podemos ver que la documentación obligatoria que se deberá inscribir depende de la comunidad autónoma en la que se efectúe el registro e incluso del inspector/a que revisa su contenido. Esto provoca que en las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras que por tanto, requieren la participación de sindicatos, estos tengan diferentes criterios en el momento de inscribir un plan de igualdad en REGCON, exigiendo por tanto, requisitos o cuestiones que en ocasiones no son objeto de negociación en los planes de igualdad y por tanto, otorgan un margen de discrecionalidad y de poder a los propios sindicatos

pudiendo exigir a la empresa más allá de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación o en el Estatuto de los Trabajadores.

- Finalmente, haciendo una especial mención a los principios que rigen los planes de igualdad: el principio de igualdad, el principio de no discriminación y el principio de transparencia retributiva, considero que la normativa a nivel nacional que he podido analizar con detenimiento, está enfocada a revertir la situación de opresión que han vivido las mujeres tradicionalmente. No obstante, esta situación se está combatiendo con otro tipo de discriminación, la ya mencionada discriminación positiva. Son las medidas de acción positiva las que están orientadas a favorecer a uno de los dos sexos, cuestión contraria jurídicamente si tenemos en cuenta los principios rectores. Por lo que, la normativa reguladora de planes de igualdad a nivel nacional, debería orientarse en buscar la igualdad real entre mujeres y hombres sin tratar de desfavorecer o beneficiar a uno de los colectivos. En todo caso, estoy de acuerdo con Encarna Bodelón y Noelia Igareda cuando hablan de las medidas de acción positiva, ya que indican como deben ser las mismas: deben ser temporales, necesarias, partir de una discriminación inicial, ser proporcionales con el objetivo perseguido y asegurar que aquella que se beneficia de esas medidas posea iguales méritos o más que el que va a resultar perjudicado con su adopción, ya que esto podría romper con la paridad de trato entre hombres y mujeres, vulnerando así el artículo 14 de la CE.<sup>21</sup>
- La igualdad entre mujeres y hombres supone un principio universal y debe ser utilizada como crítica o parámetro de valoración de lo que una norma puede o no ser, e incluso de la interpretación que sobre ella se haga.<sup>22</sup> Disponemos de una igualdad formal, redactada en nuestra legislación, los hombres y las mujeres son iguales ante la ley, por lo que disponemos de los mismos derechos y obligaciones. En todo caso, los problemas a los que nos enfrentamos no pueden ser solucionados con el mismo modelo tradicional de opresión y discriminación, el cual ha sido rechazado por una parte de la población y la otra, ha luchado en contra de esa opresión para que las mujeres tuvieran visibilidad dentro de la sociedad, no solo mujeres sino también hombres.

---

<sup>21</sup> BODELÓN, ENCARNA & IGAREDA, NOELIA.: *“Los Planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales.”* Madrid, Dykinson, 2013, p. 61 – 83

<sup>22</sup> MARUGÁN PINTOS, BEGOÑA.: *“Alcance y Eficacia de Los Planes de Igualdad.”* *Sociología del trabajo* 99, 2021, p. 313–325. Web.

### 3. BIBLIOGRAFIA

ARTAZA MONTERO, MANUEL M<sup>a</sup>.: “*El lenguaje de la dictadura y de la democracia.*” Madrid, Alianza Editorial, 2008, p. 243 – 250.

BODELÓN, ENCARNA & IGAREDA, NOELIA.: “*Los Planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales.*” Madrid, Dykinson, 2013, p. 61 – 83.

CAMAS RODA, FERRAN.: “*Manual de derecho del trabajo, seguridad social y migraciones laborales.*” Universidad de Girona, Aranzadi, 2022, p. 172 – 184.

FERREYRA, MARTA.: “*Políticas públicas y perspectiva de género.*” Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CLACSO, 2023, p. 17 – 36.

FeSP-UGT “*Los planes de igualdad. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*” [https://ugt-sp.es/images/PDF/inclusion/planes\\_.pdf](https://ugt-sp.es/images/PDF/inclusion/planes_.pdf)

GIL, SILVIA.: “*Nuevos feminismos. Sentidos comunes en la dispersión.*” Traficantes de sueños. Madrid, 2011, p. 31 – 67.

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas – Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad, 2021.

MARUGÁN PINTOS, BEGOÑA.: “*Alcance y Eficacia de Los Planes de Igualdad.*” *Sociología del trabajo* 99, 2021, p. 313–325. Web.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “*El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente.*” Universidad Autónoma de Madrid, Lan Harremanak, 2012, p.19 - 52.

OLMO GASCÓN, ANA MARTA.: “*El contenido de los planes de igualdad: Guías y directrices prácticas.*” Universidad de Castilla - la Mancha, Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 32, 2013, p. 37– 58.

Portal web de la Policía Nacional, [https://www.policia.es/es/comunicacion\\_prensa\\_detalle.php?ID=15063](https://www.policia.es/es/comunicacion_prensa_detalle.php?ID=15063)

Portal web del Consejo Europeo: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/pay-transparency/#enforcement>

Portal web del Ministerio de Igualdad: <https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/home.htm>

SIERRA HERNÁIZ, ELISA.: “*La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva.*” Quito, Revista de derecho, 2018, p. 51 – 62.

#### Referencias jurisprudenciales:

Decisión prejudicial sobre la interpretación de los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Asunto C-409/95 Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen. Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Dictamen de Consejo de Estado (España) nº 803/2006 de 22 de junio de 2006 sobre la Ley orgánica de Igualdad.

Sala Primera. Sentencia 3/2007, de 15 de enero de 2007. Recurso de amparo 6715-2003.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera), de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18.

Sentencia Tribunal Supremo de la Sala de lo Social del 26 de enero de 2021, 350/2021 (rec.50/2020)

Sentencia Tribunal Supremo de la Sala de lo Contencioso (sección tercera) del 28 de marzo de 2022, 1190/2022 (rec. 359/2022)

Pleno. Sentencia 67/2022, de 2 de junio de 2022. Recurso de amparo 6375-2019. Promovido por Serge Christian M. Scevenels respecto de las resoluciones dictadas por las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que confirmaron la sentencia de un juzgado de lo social de Madrid desestimando su demanda sobre tutela de derechos fundamentales y petición de daños y perjuicios. Supuesta vulneración de la prohibición de discriminación por identidad sexual y del derecho a la propia imagen: ausencia de indicio discriminatorio en la decisión empresarial de cesar la relación laboral en período de prueba; inexistencia de límites a la expresión de género de los trabajadores de la empresa.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social del 25 de enero de 2023, 206/2023 (rec. 20/2022)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social del 24 de febrero de 2023, 2278/2023 (rec. 1360/2022)