



TERESA TRIGUEROS RAMOS,  
Asociada Senior Abdón Pedrajas Littler.

## ¿Con quién deben negociarse los Planes de Igualdad?

El Real Decreto-Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el empleo y la Ocupación reformó, en su momento, la Ley Orgánica de Igualdad de Género en el Trabajo, estableciéndose que tanto el Diagnóstico Previo como la elaboración del Plan de Igualdad debían ser negociados entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El 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, ha concretado dicho deber en los artículos 4.1 y 5.1, detallando las cuestiones reformadas por el Decreto de 2019. A estos efectos, se debe constituir una Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por la representación de la empresa y de los trabajadores, siendo las reglas de legitimación similares a las de un Convenio Colectivo de empresa ( art. 87.1 ET), especificadas en el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020.

El citado artículo prevé tres posibles escenarios:

**1.-** El que entiende como "regla general", es decir, empresas con representantes, para el que establece que negociarán, por parte de los trabajadores, la representación unitaria o las secciones sindicales que sumen la mayoría de los representantes unitarios, con una composición proporcional al número de representantes de cada sindicato. Se prevé también la posibilidad de que negocien los comités intercentros si tienen competencia de negociación en el Convenio Colectivo que lo constituye, así como que en el caso de Planes de Grupos, negocien los sindicatos más representativos y representativos de dicho ámbito conforme dispone el art. 87.1 y 2 ET. (art. 2.6 Real Decreto 901/2020).

**2.-** Para las empresas sin representantes, el artículo 5 prevé una Comisión Negociadora de Igualdad de seis miembros por cada parte, con participación de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, en proporción a la representatividad sindical del sector, y que respondan a la convocatoria en el plazo de diez días.

**3.-** El tercer de los escenarios previsto es el correspondiente a empresas con centros con y sin representantes. En este caso, el artículo 5.3 articula una opción mixta consistente en una Comisión Negociadora de Igualdad de un máximo de 13 miembros por cada parte, componiendo el banco social

**En las empresas en las que solo algunos centros tengan representantes, no sería una opción correcta negociar única y exclusivamente con ellos, pues vulneraría el principio de correspondencia exigido •**

los representantes de los trabajadores existentes en algunos centros conforme a las reglas señaladas anteriormente, y los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa que respondan a la convocatoria.

Sin embargo, el legislador no ha previsto un cuarto escenario para el caso de que en empresas sin representantes o con algunos centros sin ellos, una vez convocados los sindicatos, estos no respondan a la convocatoria o procedan a declinarla.

Ante este vacío normativo, analizamos a continuación las diversas opciones que en la práctica se vienen planteando:

Aunque conforme a lo expuesto no parece que tenga cabida la aplicación del art. 41.4 ET, referente a comisiones ad hoc elegidas por los propios trabajadores para la negociación de los diagnósticos y de los Planes de Igualdad, lo cierto es que, ante la falta de contestación o aceptación de la convocatoria de los sindicatos, cabe plantearse si sería procedente una aplicación analógica del citado artículo.

A este respecto, el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, ha dictado Sentencia de 26 de enero de 2021 en la que resuelve que no cabe esta posibilidad, bajo el argumento de que dicha negociación corresponde a los representantes unitarios o sindicales, al igual que en los Convenios Colectivos de empresa. Ahora bien, dicha Sentencia se refiere a una anterior a la nueva regulación, dándose además la circunstancia añadida de que los trabajadores que finalmente negociaron fueron elegidos por la propia empresa.

Otra opción sería que, a la vista de la convocatoria, en aquellas empresas en las que algunos centros cuenten con representación unitaria se constituirían Secciones Sindicales a nivel de empresa que sumen a la mayoría de los representantes unitarios. Ahora bien, conviene recordar que ésta sería una decisión exclusiva de las organizaciones sindicales, por lo que la empresa no tiene capacidad operativa alguna ni margen de maniobra al respecto.



## Se prevé la posibilidad de que negocien los comités intercentros si tienen competencia de negociación en el Convenio Colectivo que lo constituye, así como que en el caso de Planes de Grupos, negocien los sindicatos más representativos y representativos de dicho ámbito •

En aquellas empresas en las que solo algunos centros tengan representantes, no sería una opción correcta negociar única y exclusivamente con ellos, pues vulneraría el principio de correspondencia exigido. Dicho principio establece que, para que sea válida, la actuación de todo sujeto de representación colectiva ha de satisfacer dos requisitos: que su ámbito de representación sea superior a aquel en el que se desarrolla su actuación y que tenga implantación suficiente o significativa.

Por último, una cuestión que se plantea es si la falta de respuesta positiva de los sindicatos abre a la empresa la vía de la aprobación unilateral del Diagnóstico y del Plan de Igualdad. Entendemos que se trata de una opción

no carente de riesgos sobre la que habría que tener todas las cautelas y respecto a la cual habría que estar a expensas de futuras resoluciones y desarrollos que en esta materia se vinieran produciendo.

Así las cosas, ante un escenario como el descrito no exento de inseguridad jurídica en los casos en los que los sindicatos convocados no contesten o declinen, en base a un principio de prudencia y con el fin de descartar que pudiera entenderse una vocación de la empresa de evitar la vía de la negociación, parecería más recomendable recurrir a conformar una comisión negociadora de trabajadores ex art. 41.4 ET, que optar por una implantación unilateral y no negociada del Plan de Igualdad. ]