



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**LOS PLANES DE IGUALDAD: CONCEPTO, ANÁLISIS Y  
CAMBIOS NORMATIVOS**

Autor: Raúl Godino de Frutos

5º E3 B

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutora: Dolores Carrillo Márquez

Madrid

Junio, 2020

## ÍNDICE

<b>RESUMEN .....</b>	<b>2</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>2</b>
<b>ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I – INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO II – CONTEXTO .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO III – CONCEPTO .....</b>	<b>12</b>
1. LA LEY ORGÁNICA 3/2007 COMO PUNTO DE PARTIDA. ....	12
2. ¿QUÉ ES EL PLAN DE IGUALDAD? .....	14
3. EMPRESAS OBLIGADAS.....	15
4. PROCESO DE ELABORACIÓN.....	20
5. CONTENIDO.....	26
<b>CAPÍTULO IV – ANÁLISIS Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>30</b>
1. REVISIÓN DE DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA.....	30
2. CRÍTICAS AL MODELO .....	34
<b>CAPÍTULO V – CAMBIOS NORMATIVOS RD-LEY 6/2019.....</b>	<b>40</b>
1. EL NUEVO UMBRAL DE PLANTILLA.....	41
2. EL DIAGNÓSTICO NEGOCIADO.....	42
3. EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD .....	44
<b>CAPÍTULO IV - CONCLUSIONES .....</b>	<b>46</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>48</b>

## **RESUMEN**

Hace ya más de 13 años que la LO 3/2007, la llamada Ley de Igualdad, revolucionó el panorama nacional incorporando a nuestro ordenamiento jurídico un texto que recogía en un solo cuerpo normativo todos aquellos avances en materia de igualdad que se habían hecho hasta el momento y una serie de contenidos sumamente novedosos, entre los que destacaba por ser el más innovador los planes de igualdad. En este estudio se realiza un repaso de las principales características definitorias de estos instrumentos jurídicos, así como sus supuestos de aplicación y el proceso de elaboración, acompañándolo de una revisión de la jurisprudencia en los aspectos más controvertidos de la norma. Se ponen de relieve además una serie críticas hacia la norma que merman la eficacia real de los planes de igualdad. Asimismo, se comentan las modificaciones legales más importantes introducidas por el RD-Ley 6/2019 en esta materia, valorando su impacto en la lucha contra la discriminación laboral.

**Palabras clave:** planes de igualdad, LO 3/2007, RD-Ley 6/2019, discriminación laboral

## **ABSTRACT**

More than 13 years ago, LO 3/2007, the so-called Equality Law, revolutionized the national panorama, incorporating into our legal system a text that included in a single normative body all those advances in equality that had been made up to moment and a series of extremely novel contents, among which equality plans stood out for being the most innovative. In this study, a review of the main defining characteristics of these legal instruments is carried out, as well as their application assumptions and the elaboration process, accompanied by a review of the jurisprudence in the most controversial aspects of this law. In addition, a series of criticisms of the norm are highlighted that undermine the real effectiveness of equality plans. Likewise, the most important legal modifications introduced by RD-Ley 6/2019 in this matter are discussed, assessing their impact in the fight against labor discrimination.

**Key words:** equality plans, LO 3/2007, RD-Ley 6/2019, labor discrimination

## **ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS**

Boletín Oficial del Estado	BOE
Constitución Española	CE
Estatuto de los Trabajadores	ET
Instituto Nacional de Estadística	INE
Ley Orgánica de Igualdad	LOI
Real Decreto Ley	RDL
Sentencia Audiencia Nacional	SAN
Sentencia Tribunal Supremo	STS

## CAPÍTULO I – INTRODUCCIÓN

La igualdad, junto a la libertad, es uno de los valores de mayor importancia en los sistemas políticos modernos, indispensable como base del Estado social y democrático de Derecho. Teniendo la dimensión formal, es decir, la garantía de la igualdad ante la ley, un carácter necesario, esta dimensión no es suficiente para promover el progreso efectivo en la sociedad de las personas y grupos más desfavorecidos.<sup>1</sup> Por ello, el constituyente español, apoyado en el artículo 9.2 CE, interpreta que son los poderes públicos quienes deben promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Ejemplos de estas manifestaciones de la dimensión material se dan en las leyes de igualdad de género, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene como “finalidad principal la introducción transversal de la igualdad entre hombres y mujeres en las distintas políticas públicas y el otorgamiento de cobertura a las medidas de fomento y de discriminación positiva”<sup>2</sup>. Los planes de igualdad, como parte de esta Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, son sin ninguna duda una manifestación clara del papel del constituyente español en esa búsqueda de la igualdad efectiva, más concretamente, en la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral.

De esta forma, surge la razón de ser de este Trabajo de Fin de Grado, que no es otra que estudiar con detalle estos instrumentos jurídicos que pretenden luchar contra la discriminación laboral por razón de género en las empresas, y sobre todo valorar su actuación desde su introducción en 2007, analizando las principales controversias que rodean a la norma y evaluando los resultados obtenidos por estos.

Una de las principales motivaciones para llevar a cabo esta investigación, además de la evidente importancia de la materia, es la actualidad que rodea hoy en día al movimiento de lucha por la igualdad entre hombres y mujeres. Desafortunadamente, este movimiento que busca una causa justa e imprescindible en la democracia, como es la igualdad, está muchas veces politizado. Es por ello por lo que nuestro estudio va a tratar de abordar el tema desde un punto de vista neutral, apoyándonos exclusivamente en indicadores

---

<sup>1</sup> MONTOYA MELGAR, A., Y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., Igualdad de Mujeres y Hombres, Aranzadi, 2007, pp.1-2.

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR, A., Y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., *op cit*, p.3.

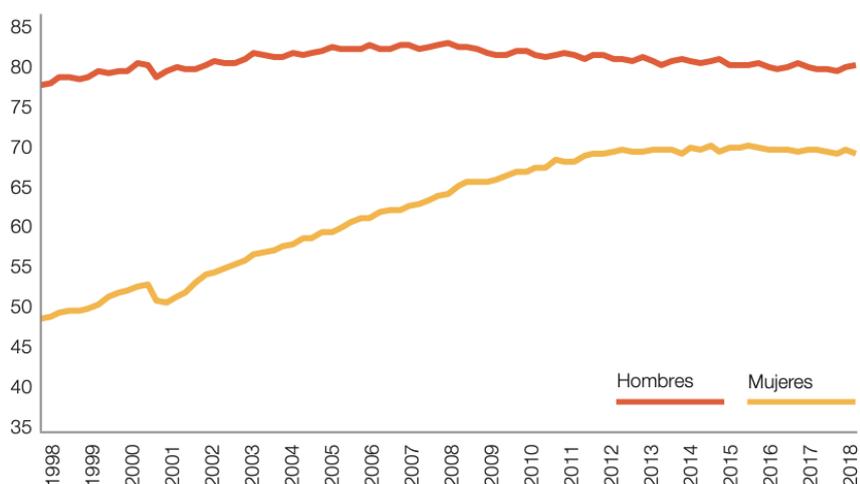
objetivos para analizar la discriminación laboral en España, y siguiendo una metodología de revisión de la normativa apoyada en la doctrina mayoritaria y en la jurisprudencia para estudiar los planes de igualdad.

La estructura por tanto que se va a seguir en este trabajo consta de cuatro partes. En primer lugar, se expone el contexto de la discriminación laboral por razón de sexo en nuestro país, para lo cual se realiza un análisis de la evolución de algunos indicadores, como por ejemplo la brecha salarial o la temporalidad de los contratos, que ayudan a determinar si existe una desigualdad de trato entre hombres y mujeres en las empresas. A continuación, pasamos a tratar en detalle el concepto y las características definitorias de los planes de igualdad, junto con su proceso de elaboración y el contenido más habitual de estos. Una vez estudiados en profundidad estos instrumentos jurídicos, hacemos un repaso de las principales opiniones de la doctrina y la jurisprudencia en algunos de los puntos de mayor controversia de la norma, y formulamos algunas de las críticas más evidentes que han levantado los planes de igualdad durante sus años de vigencia. Por último, acabamos examinando las principales modificaciones introducidas por el RD-Ley 6/2019, con la que se modifican, entre otras muchas cosas, algunos de los supuestos de aplicación de los planes de igualdad.

## CAPÍTULO II – CONTEXTO

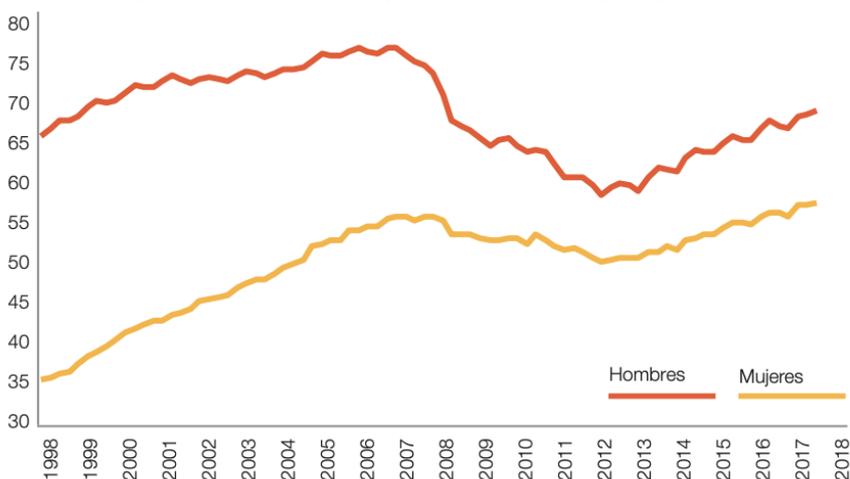
Durante las dos últimas décadas en España se ha avanzado de forma positiva en materia de igualdad de género en el mercado laboral, aumentando la tasa de participación de la mujer y reduciendo las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, aunque, al igual que en el resto de países europeos, aún queda trabajo por hacer para fomentar la igualdad real entre ambos colectivos en la sociedad, en general, y en el mercado laboral, en particular.

*Gráfico 1: Población activa de hombres y mujeres (%)*



*Fuente: Eurostat Database*

*Gráfico 2: Tasa de ocupación hombres y mujeres (%)*



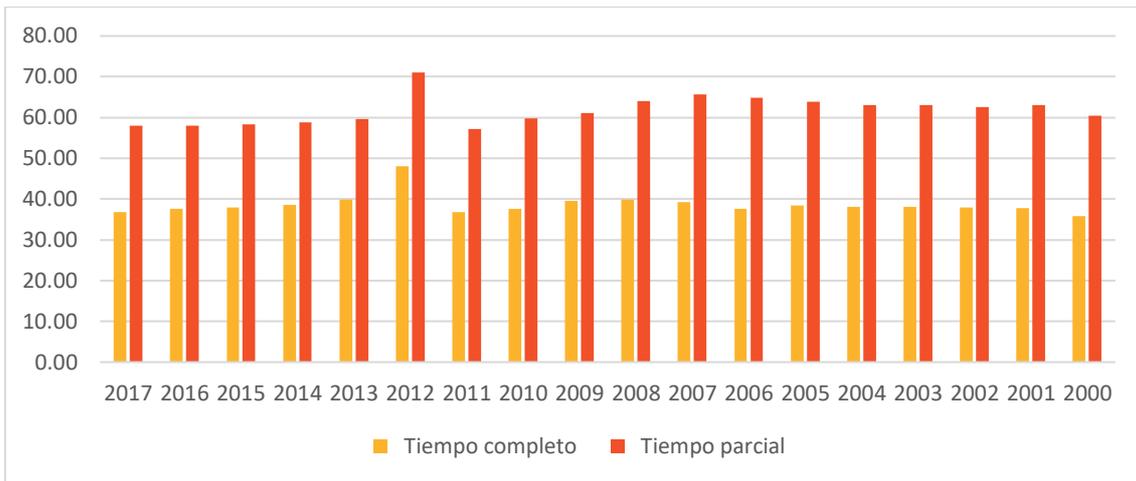
*Fuente: Eurostat Database*

Como se puede observar a partir del *Gráfico 1* y *Gráfico 2*, durante las dos últimas décadas se ha producido un fuerte aumento del número de mujeres trabajadoras, debido por una parte al incremento de la población activa femenina, y por otra, a la importante

subida en su tasa de ocupación, que en 2018 llegó a alcanzar el 57%. A pesar de estas tendencias positivas, aún persisten diferencias en la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

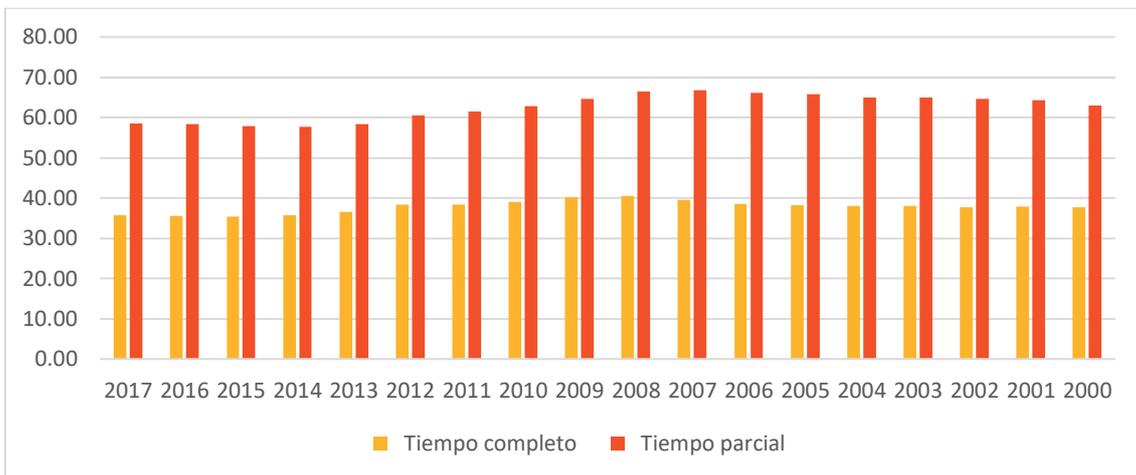
Otro dato muy relevante a cerca del empleo que se debe analizar es la parcialidad de los contratos, tanto en aquellos de duración indefinida, como en los temporales.

*Gráfico 3: Contratos indefinidos (% mujeres sobre total de contratos)*



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de la Mujer*

*Gráfico 4: Contratos temporales (% mujeres sobre total de contratos)*



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de la Mujer*

El Gráfico 3 y Gráfico 4 muestran que tanto en los contratos indefinidos como en los temporales predominan las jornadas parciales en detrimento de las completas. Si bien este fenómeno se ha visto reducido de forma leve en los últimos quince años, la parcialidad se sitúa aún entorno al 60%, es decir, que del total de contratos a tiempo parcial que hay

en España, seis de cada diez veces son mujeres las contratadas. La situación es totalmente contraria para el caso de los contratos a jornada completa, donde las mujeres constituyen tan solo entre el 35-40% del total de este tipo de contratos. Esta parcialidad supone un gran escollo para las mujeres, no sólo en términos de remuneración, si no especialmente en materia de responsabilidad, promoción y formación profesional, ya que “aunque se han ido corrigiendo y matizando las desigualdades entre trabajadores a tiempo parcial respecto a los de tiempo completo, siguen persistiendo condiciones menos favorables para los primeros”.<sup>3</sup>

Una vez analizada la desigualdad en el ámbito laboral en términos de empleo, es importante ahondar en la situación actual de España respecto a la brecha salarial, ya que está adquiriendo un mayor peso en la agenda política, empresarial y social. “La brecha salarial indica la existencia de diferencias entre las remuneraciones percibidas por los hombres y por las mujeres”.<sup>4</sup>

Como señala el estudio de Pwc de 2019 *Análisis de la brecha salarial de género en España*, “estos dos colectivos presentan numerosas diferencias, tanto en sus características socioeconómicas, como en la de sus puestos de trabajo, que hacen que no sean directamente comparables entre sí. Por ello, a la hora de interpretar las brechas salariales deben tenerse en cuenta aquellos factores considerados para su cálculo, permitiendo así un correcto abordaje de las causas y la búsqueda de soluciones”.<sup>5</sup> De esta forma llegamos a dos categorías diferentes de brechas salariales de género, sin ajustar y ajustadas. Las primeras miden la “diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, mientras que las brechas salariales ajustadas miden la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los empleados (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.)”.<sup>6</sup>

Para el cálculo de ambas brechas salariales hemos seguido un estudio de Pwc basado en datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE de 2014. Apoyados en esta investigación, en el *Gráfico 5* se muestra cómo las remuneraciones salariales totales

---

<sup>3</sup> FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, M. B., Tratado sobre la igualdad jurídica y social de la mujer en el siglo XXI, Dykinson, Madrid, 2019, p.280.

<sup>4</sup> PRICEWATERHOUSECOOPERS, “Análisis de la brecha salarial de género en España”, 2019, p.17.

<sup>5</sup> PRICEWATERHOUSECOOPERS, *op cit*, p.18.

<sup>6</sup> PRICEWATERHOUSECOOPERS, *op cit*, p.18.

percibidas por las mujeres españolas fueron un 23% inferiores a la de los hombres, aunque teniendo en cuenta el impacto de las horas trabajadas por cada grupo, la diferencia salarial entre hombres y mujeres quedó en un 14%. Esta cifra hace referencia a la brecha salarial sin ajustar, puesto que no se consideran las distintas características socioeconómicas y laborales de cada colectivo, si no que tan solo se tiene en cuenta la diferencia de horas de trabajo.

*Gráfico5: Brecha salarial sin ajustar 2014*

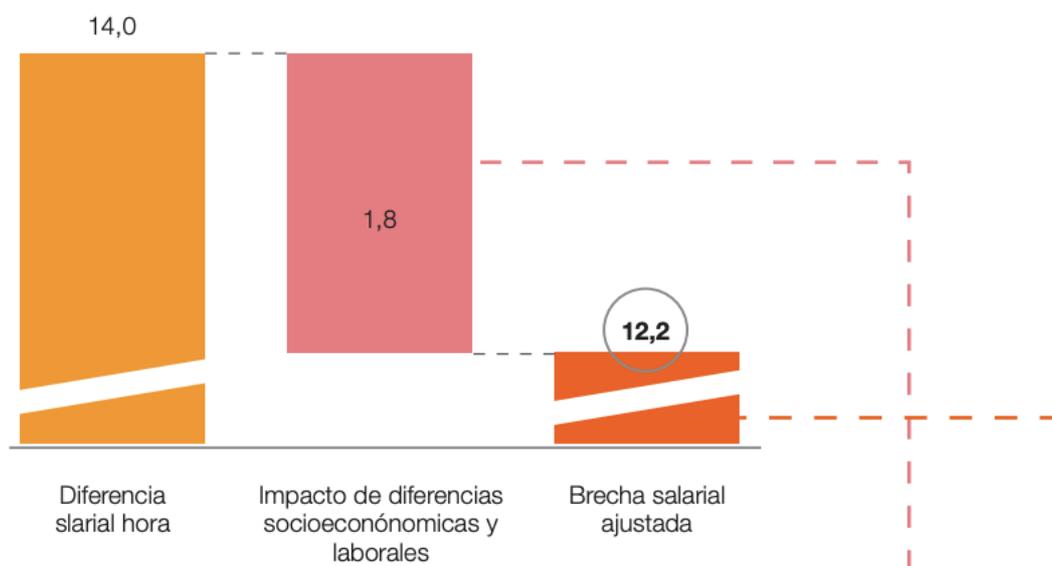


*Fuente: Pwc*

En el caso de la brecha salarial ajustada, el estudio emplea un modelo econométrico por el cual se llega a los resultados del *Gráfico 6*, es decir, que “una vez descontados los efectos sobre los salarios derivados de las diferencias entre hombres y mujeres en todas las variables observables de las que se cuenta con información (diferencias en edad, educación, antigüedad, actividad, ocupación, etc.), las mujeres ganan un 12,2% menos que los hombres por hora trabajada”.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> PRICEWATERHOUSECOOPERS, *op cit*, p.44.

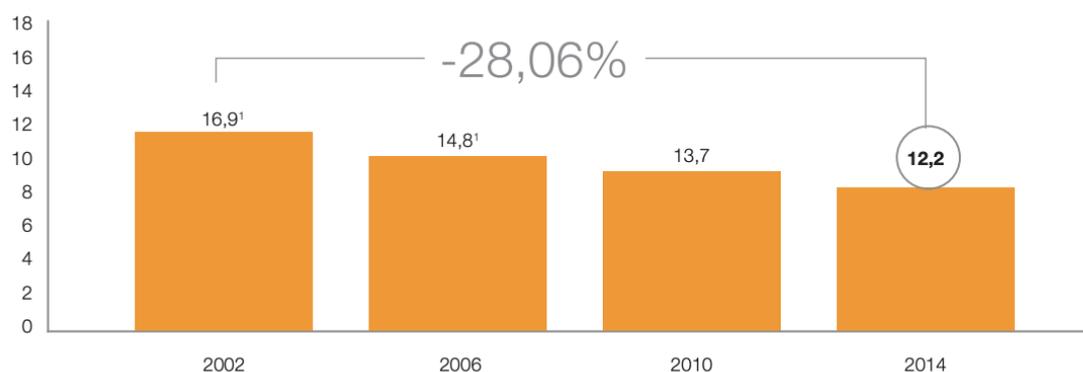
Gráfico 6: Brecha salarial ajustada 2014



Fuente: Pwc

Es evidente que aún nos encontramos lejos de la situación de equilibrio, pero como podemos observar en el *Gráfico 7*, la brecha salarial presenta una tendencia positiva en España en las dos últimas décadas, habiéndose reducido desde casi un 17% en 2002 a un 12,2% en 2014.

Gráfico 7: Evolución de la brecha salarial

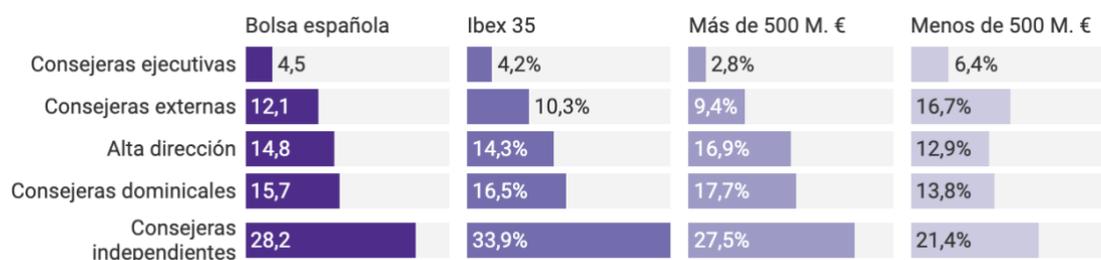


Fuente: Pwc

Por otro lado, es fundamental tener una visión periférica del asunto, y para ello se deben tomar en consideración otros factores determinantes en la desigualdad laboral entre hombres y mujeres como puede ser la presencia en puestos de alta dirección. En España, de acuerdo con el estudio llevado a cabo por la consultora Heidrick & Struggles, tan sólo

el 2,8% de los puestos de alta dirección ejecutiva los ocupan mujeres. De igual forma, según los últimos datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), solo diez empresas de las 139 compañías españolas que cotizan en bolsa tienen consejeras ejecutivas. Además, de las empresas del Ibex 35, solo tres compañías cuentan con mujeres entre sus consejeros ejecutivos.

*Gráfico 8: Mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección*



*Fuente: CNMV*

En definitiva, los datos y gráficas expuestos arrojan cierta luz sobre este asunto, y nos permiten llegar a la conclusión de que aunque durante las dos últimas décadas España ha conseguido mejorar considerablemente la situación de desigualdad laboral entre hombres y mujeres, aún queda mucho camino por recorrer. En primer lugar, la brecha de género en el mercado laboral parte de una disparidad en participación en el empleo remunerado, seguida de una mayor exposición de las mujeres a jornadas parciales involuntarias. Además, aunque cada vez más reducida, aún existe una brecha salarial entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo y en las mismas condiciones socioeconómicas. Por último, sumado a lo anterior además sigue existiendo una dificultad significativa para las mujeres para acceder a los puestos de alta dirección en las grandes empresas españolas.

Este y otros asuntos relativos a la desigualdad por cuestión de género han preocupado al legislador español durante años, y como consecuencia se han promulgado distintas leyes buscando cerrar esa brecha de género en el mercado laboral. Una de las más relevantes es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que introduce en el campo de la igualdad en el entorno laboral los llamados planes de igualdad, que serán expuestos a continuación.

### **CAPÍTULO III – CONCEPTO**

#### **1. LA LEY ORGÁNICA 3/2007 COMO PUNTO DE PARTIDA.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), publicada el 23 de marzo de 2007 en el BOE, se introdujo con el objetivo de hacer frente a la discriminación por razón de sexo presente en España, que se manifiesta en la violencia de género, la brecha salarial, el desempleo femenino, la escasa presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, y los problemas de conciliación laboral y familiar. Para ello, no sólo se buscó imponer una serie de sanciones contra acciones discriminatorias, si no que precisamente se trató de evitar que esas acciones se produjeran, es decir, se pretendía adelantar a los hechos.

El planteamiento para abordar este asunto fue incorporar a nuestro ordenamiento jurídico un texto que recoge en un solo cuerpo normativo una serie de contenidos sumamente novedosos, ya que no solo reconocían por primera vez la existencia de relaciones laborales asimétricas entre hombres y mujeres, sino que también incluía todos aquellos avances en materia de igualdad que se habían hecho hasta el momento. De esta manera, se integran en la legislación numerosas reglas y disposiciones que en la práctica ya estaban aplicándose, incluyendo desde la manifestación del principio de igualdad en el acceso al empleo y promoción de profesionales, pasando por el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, hasta la distinción jurisprudencial de la discriminación directa e indirecta.

Además, la LOI se ocupó también de la incorporación al ordenamiento español de la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere el acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, de la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y de la Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (disposición final cuarta LOI).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> ÁLVAREZ ALONSO, D. Y CASTRO ARGÜELLES, M.A., *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, Aranzadi, Pamplona, 2007, pp. 26-27.

Es esta dispersión en las materias que trata lo que hace que esta ley se conciba como una norma transversal y multidisciplinar, que busca la igualdad real en un ámbito político, social, económico y cultural. Así se refleja en el art. 1 LOI, que establece el objetivo de “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural [...]”.

En el aspecto laboral, siguiendo la línea general de intentar evitar las acciones discriminatorias y no sólo sancionarlas, la LOI introduce una serie de medidas que tienen como fin acabar con comportamientos que se dan en el ámbito empresarial, como puede ser el hecho de no contratar mujeres, o contratarlas tan sólo para ciertos puestos de trabajo, o con contratos más precarios, o bajo unas condiciones laborales más perjudiciales. Dentro de estas medidas, destaca por encima de todas por ser la más innovadora los planes de igualdad, de los cuales vamos a realizar a continuación un estudio detallado de su definición, negociación, problemática, jurisprudencia y evolución. Sin embargo, “no constituyen el único medio previsto en la Ley con el fin de conseguir la igualdad material entre hombres y mujeres en este aspecto, pues se conjugan con otras medidas, aunque estas inciden más en ciertos aspectos puntuales como, por ejemplo, la conciliación de los diferentes aspectos familiares, personales y profesionales de la vida de los trabajadores”.<sup>9</sup>

Una vez entendido el marco normativo en el que se desarrollaron los planes de igualdad, estudiamos cómo la LOI delimita los rasgos que los definen, los supuestos de aplicación, el proceso de negociación y las materias a tratar.

---

<sup>9</sup> FABREGAT MONFORT, G., *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete, 2007, p.11.

## 2. ¿QUÉ ES EL PLAN DE IGUALDAD?

La LOI contiene una breve definición de los planes de igualdad en el apartado primero del artículo 46, y los describe como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Este concepto de plan de igualdad debe interpretarse en conjunto con el art. 45, el cual establece que todas aquellas medidas empresariales destinadas a prevenir la discriminación laboral, entre las que naturalmente se incluyen los planes de igualdad, “se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Basándonos en esta descripción integral de la materia en cuestión, identificamos cuatro características esenciales de los planes de igualdad. En primer lugar, se trata de un conjunto ordenado de medidas, en el sentido de que un plan de igualdad no debe ser una serie de medidas sin cohesión alguna, si no que deben guardar entre ellas una coherencia y estructura que haga del plan una sola unidad. Por tanto, a estas acciones que tratan de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en las empresas se les debe exigir una integración y sistemática interna para que el plan como todo tenga una serie de objetivos conjuntos.

En segundo lugar, otro rasgo delimitador del concepto de los planes de igualdad es el diagnóstico de situación previo a la adopción de medidas. Los objetivos específicos del plan, las estrategias y prácticas para alcanzarlos, así como cualquier medida de seguimiento y control, debe estar adaptada a los resultados obtenidos en este diagnóstico. En definitiva, “el conjunto de medidas de un plan debe adoptarse desde una perspectiva lo más ajustada posible a la situación reflejada en el diagnóstico de situación, es decir, no puede ser ajeno a la situación real de la empresa en que se va a aplicar”.<sup>10</sup>

En tercer lugar, otra característica y además esencia de este tipo de medidas es la finalidad de lograr la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, para lo cual

---

<sup>10</sup> FABREGAT MONFORT, G., *op cit*, p.14.

buscan evitar comportamientos discriminatorios por razón de sexo. El objetivo último de los planes de igualdad debe ser eliminar, en el caso de que ya existan, y evitar, en el supuesto de que se puedan prevenir, las acciones discriminatorias dentro de las empresas, para de esta forma alcanzar una realidad en la que ser mujer no perjudique a efectos laborales.

Por último, los planes de igualdad, como se establece en el artículo 45 LOI, se caracterizan porque deben ser adoptados de forma colectiva. Esto implica que tienen que ser producto de una negociación entre la empresa y los trabajadores o sus representantes y, como consecuencia, deben instrumentarse en un convenio o pacto de empresa. Hay una excepción a esta regla general, en los casos de obligación de implantar un plan de igualdad a causa de una sanción de la autoridad laboral, cuando se podrá adoptar de manera individual por parte de la empresa el plan de igualdad en caso de que no se llegue a un acuerdo en las negociaciones, aunque siempre tras consulta de los representantes de los trabajadores.

### 3. EMPRESAS OBLIGADAS

La LOI contempla cuatro supuestos distintos de adopción de los planes de igualdad, entre los cuales encontramos hasta tres situaciones de obligado cumplimiento. La imposición de elaboración y aplicación de estas medidas puede estar exigida legalmente en base a una serie de criterios recogidos en la propia LOI mediante convenio, o puede ser consecuencia de un procedimiento sancionador.

El primero de los supuestos, recogido en el ya reformado apartado 2 del artículo 45 LOI, establece un criterio cuantitativo para determinar las empresas que se ven obligadas a aplicar un plan de igualdad. Concretamente, se establece en 250 el número de trabajadores en plantilla a partir del cual la ley considera “gran empresa”, y obliga no sólo a adoptar un plan de igualdad, si no también impone negociarlo de manera colectiva entre los representantes de los trabajadores y de la empresa. La LOI contempla que estas empresas presentan gran dificultad en la gestión de recursos humanos y, por ello ordena a las mismas que establezcan un plan estratégico que además involucre en mayor medida a los trabajadores para avanzar de una mejor manera en la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Antes de continuar con el siguiente supuesto, es importante aclarar el concepto de “empresa” en los términos en los que se usa en la LOI. Así, el artículo 46.3 el que precisa que “Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. ”. Por tanto, teniendo presente la definición que se hace de los centros de trabajo en el art. 1.5 del ET<sup>11</sup>, podemos encontrarnos en dos tipos de situaciones. Una primera situación en la que la empresa tiene un solo centro de trabajo y una plantilla de más de 250 trabajadores, luego no existe ningún problema interpretativo, si no que el plan de igualdad se aplicará de igual manera a la totalidad de los trabajadores, incluidos aquellos con contratos de alta dirección<sup>12</sup>. Y una segunda realidad, con empresas con varios centros de trabajo que conjuntamente suman una plantilla superior a 250 trabajadores, donde el plan de igualdad se aplicará a priori de manera uniforme en todos los centros, salvo que en el diagnóstico previo se haya identificado en un centro una realidad sustancialmente diferente, en términos de discriminación por razón de sexo, al resto de la empresa. En este caso, justificándose en la adecuabilidad de las medidas a la realidad discriminatoria, la LOI permite que el plan contemple una serie de acciones especiales específicas para ese centro.

La segunda gran problemática que suscita el artículo 45.2 de la LOI es el criterio que se emplea a la hora de computar a los trabajadores. El legislador incurre en falta de precisión al no determinar en qué momento debe efectuarse el cómputo, ni cómo se computan los trabajadores temporales y los trabajadores a tiempo parcial, ni qué impacto tienen las fluctuaciones de plantilla que sitúen a la empresa de forma sobrevenida en el umbral mínimo o por debajo de él.<sup>13</sup> Respecto al momento del cómputo, se entiende que se realiza al inicio del proceso de negociaciones del convenio empresarial o de revisión del clausulado de este, en caso de que ya existiese uno, mientras que si la empresa se rige por un convenio sectorial habrá que atender a lo que establece en relación con los plazos de negociación del plan a nivel empresarial, empleando la entrada en vigor del convenio como momento de cómputo en caso de no decirse nada. En cuanto al cómputo de los

---

<sup>11</sup> Artículo 1.5. ET. Ámbito de aplicación. “A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”.

<sup>12</sup> FABREGAT MONFORT, G., *op cit*, pp.20 y ss.

<sup>13</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R., *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007. p.76.

trabajadores parciales y temporales, se atenderá a las reglas y criterios incluidos en el convenio sectorial, pero en el caso de no recogerlos, parece lógico y prudente exportar los criterios de computación recogidos en la normativa sobre elecciones sindicales<sup>14</sup> y la normativa de prevención de riesgos laborales<sup>15</sup>.

El segundo supuesto de obligación a las empresas de aplicar un plan de igualdad viene recogido en el artículo 45.3 LOI, que dice así: “las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”. Del texto se interpreta que con convenios colectivos se hace referencia a los supraempresariales, ya que los empresariales son los que deben contemplar el plan de igualdad y por ello no pueden remitirlo a otros. Es por tanto en el nivel empresarial donde se desarrollan y concretan los términos establecidos en el convenio sectorial para implantar el plan de igualdad.

Un posible contratiempo que puede plantear este supuesto ocurre cuando en la empresa no existe representación de los trabajadores y por tanto no se puede llevar a cabo esa negociación colectiva. En estos casos, lo ideal es que el convenio sectorial marque las pautas a seguir, ya sea estableciendo libertad para que sea el empleador quien adopte el

---

<sup>14</sup> Artículo 72.2 ET. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos. “Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente: a) Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla. b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más”.

Art. 9.4 RD 1844/1994. Elección para representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo. “A los efectos del cómputo de los doscientos días trabajados previstos en el artículo 72.2,b), del Estatuto de los Trabajadores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales. El cómputo de los trabajadores fijos y no fijos previsto en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores se tomará igualmente en consideración a efectos de determinar la superación del mínimo de 50 trabajadores para la elección de un Comité de Empresa y de 6 trabajadores para la elección de un Delegado de Personal en los términos del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el cociente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados, en el período de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral, a efectos de determinar el número de representantes”.

<sup>15</sup> Art. 35.3 LPRL. Delegados de prevención. “A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios: a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla. b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

plan de igualdad, siempre que se someta a una serie de términos establecidos en el convenio, o que sea el propio convenio el que incluya algunos contenidos que la empresa pueda adoptar directamente como plan de igualdad. Si bien estas son algunas posibilidades que permitirían aplicar el plan de igualdad en empresas sin representantes de los trabajadores, también puede suceder que el convenio sectorial guarde silencio y no establezca las pautas para resolver esta situación, creando una realidad en la que las empresas quedan obligadas en teoría a implantar un plan de igualdad, pero en la práctica, ante la imposibilidad de negociar con los representantes de los trabajadores, permanecen fuera de esa obligación convencional.

La doctrina jurisprudencial por su parte, como veremos más adelante en el Capítulo IV, parece eliminar la posibilidad de que ante una ausencia de representación de los trabajadores sea la empresa la que aplique unilateralmente el plan de igualdad. Así se desprende de la STS 832/2018, de 13 de septiembre de 2018 (rec. núm. 213/2017), en la cual a pesar de resolverse un conflicto de empresa con representantes de los trabajadores, se deja entrever que una hipotética aplicación unilateral se dará tan solo en supuestos muy excepcionales. El tribunal establece que “aunque pudiera concluirse que un bloqueo negociador por parte de los representantes de los trabajadores podría erigirse en justificación razonable del incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad o, al límite, como justificación de la implementación unilateral de un plan de igualdad provisional, lo cierto es que para ello deberían darse circunstancias excepcionales (bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte o negativa de la misma a negociar)”.

En tercer lugar, existe un supuesto en el que la adopción del plan de igualdad se impone por la autoridad laboral debido al incumplimiento reiterado por parte de la empresa de la obligación de no discriminar. Esta situación se comprende en el art. 45.4 LOI, que prevé que “Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo”.

La posición en la que se encuentra la empresa es la de haber recibido una sanción por parte de la autoridad laboral por cometer una infracción muy grave en materia discriminatoria, que como apunta la Disposición Adicional 14ª LOI, se tratará de los

supuestos de los art. 8.12, 8.13, 8.13 bis y 16.2 de la LISOS. Junto a la sanción que en todo caso tendrá que hacer frente la empresa, existen una serie de sanciones accesorias, recogidas en el art. 46 bis LISOS<sup>16</sup> que con la modificación hecha mediante esta Disposición Adicional 14a, se permite sustituirlas por la adopción obligatoria de un plan de igualdad. Para que nazca esta obligación negocial a cargo de las empresas es necesario que así lo soliciten voluntariamente, sin que la autoridad laboral pueda imponérselo en contra de su voluntad, pero una vez se ha acordado con la autoridad laboral la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad, previo informe preceptivo de la Inspección, nace un deber a cargo de la empresa, ya no sólo de negociar con los representantes de los trabajadores, si no un deber de implantación efectiva.<sup>17</sup>

Por tanto, la empresa puede enfrentarse a tres situaciones diferentes, dependiendo de la negociación con la representación laboral. Por un lado, que tras la imposición de la autoridad laboral, efectivamente se alcance un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. En caso de no alcanzarse acuerdo, que sea la empresa quien adopte el plan de igualdad, si bien con previa consulta a los representantes. Y una tercera opción, cuando la empresa no cuenta con representación laboral, donde se entiende que debido a la obligación de la autoridad laboral, la empresa adoptará el plan de igualdad sin acuerdo ni consulta, pero siempre manteniendo la forma, contenido y objetivos que define a este tipo de medidas.

---

<sup>16</sup> Artículo 46.1 LISOS. Sanciones accesorias. “Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta ley, los empresarios que hayan cometido las infracciones graves previstas en los apartados 3 y 6 del artículo 15 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta ley, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo: a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada. b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción. Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción. c) En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) del artículo 16.1, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

<sup>17</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R., *op cit*, p.82.

Por último, para todas aquellas empresas que no queden obligadas a la adopción de un plan de igualdad por alguno de los artículos anteriores, el art. 45.5 LOI establece que “la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores”. En definitiva, para este supuesto de adopción voluntaria de los planes de igualdad, se facilita la implantación por parte de la empresa al no ser obligatoria la negociación del plan, si no que basta con la consulta a los representantes de los trabajadores. Dicho esto, en el caso de que se diera una adopción unilateral del plan de igualdad por parte de la empresa, sin llevar a cabo las consultas necesarias o realizándolas de manera inadecuada, el plan continuaría teniendo aplicabilidad y por tanto no podrá ser declarado nulo, siempre y cuando, en mayor o menor medida, las medidas estuvieran encaminadas a evitar la discriminación laboral por razón de sexo y acercasen la igualdad real entre hombres y mujeres en la empresa.

#### 4. PROCESO DE ELABORACIÓN

Para que un plan de igualdad sea identificable como tal, no solo debe cumplir con los rasgos delimitadores que hemos identificado anteriormente, si no que además su elaboración requiere de una serie de fases o pasos a seguir. Concretamente, son tres las fases que conforman el proceso negociador: el diagnóstico de la realidad, la fijación de los objetivos y acciones correspondientes, y el sistema de control y seguimiento.

En la primera fase, la de diagnóstico, “debe analizarse la realidad de la empresa desde el punto de vista de la discriminación directa e indirecta para ver en qué aspectos pervive la discriminación y en qué aspectos no lo hace. Lo que en consecuencia supone determinar en qué se debe centrar el plan de igualdad para alcanzar la igualdad real y en qué aspectos de la relación laboral puede dejar al margen por ser consecuentes desde el inicio con esa igualdad real y no mostrar indicios de discriminación”.<sup>18</sup>

Previo al análisis, conviene trazar la línea que diferencia el concepto de acciones discriminatorias directas e indirectas, puesto que no hasta hace mucho las segundas ni siquiera existían, y eran tan solo las primeras las que se consideraban como acciones

---

<sup>18</sup> GARCÍA CAMPÁ, S. Y VENTURA FRANCH, A., *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Una Evaluación del Primer Decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Aranzadi, Pamplona, 2018, pp. 756-757.

discriminatorias. Dentro de discriminación directa se engloban a todas aquellas acciones por las que se da un tratamiento diferente y perjudicial a un grupo o persona en particular por el mero hecho de pertenencia a ese colectivo. Por el contrario, la discriminación indirecta reúne todas aquellas acciones que, aun realizadas sin intencionalidad, causan como resultado una situación adversa para un grupo determinado, ya sea mediante un trato desfavorable o por la pérdida del disfrute de algunos derechos. Una gran diferencia entre ambas discriminaciones surge del hecho de que las acciones discriminatorias indirectas pueden justificarse, en el sentido de que atendiendo al principio de proporcionalidad, y existiendo razones objetivas, el tratamiento discriminatorio puede no tener su razón de ser y por ello dejar de ser tratado como tal. Ejemplos de discriminaciones indirectas en la empresa se dan cuando existe “desigual retribución por trabajo de igual valor, y la diferencia esta constituida a partir de un factor neutro, o cuando hay una desigual retribución para los trabajadores temporales, siendo la mayoría de este colectivo mujeres”.<sup>19</sup>

Para lograr identificar ambos tipos de discriminación, se hará un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa, examinando, por un lado, “características de la plantilla desagregadas por sexo, como, por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada, etc., y, por otro las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc.”.<sup>20</sup> Se deberá hacer uso de una serie de indicadores que no solo sirvan para “hacer el diagnóstico previo a la elaboración del plan de igualdad, reflejando una representación que nos muestre la realidad y nos proporcione información sobre la situación de la igualdad en la organización, si no que además han de permitir hacer el seguimiento y la evaluación periódica, mostrando aspectos que nos permitan analizar una situación a lo largo del tiempo, detectando posibles cambios o acciones correctoras a implantar”.<sup>21</sup>

Este diagnóstico interno podrá no involucrar a los representantes de los trabajadores, aunque es conveniente su participación en este proceso, ya que puede facilitar la negociación posterior de los términos del plan de igualdad. No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, “se podrá crear un comité paritario de impulso de la negociación del plan,

---

<sup>19</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R., *op cit*, p.84.

<sup>20</sup> CC.OO. ANDALUCÍA, “Guía práctica cómo elaborar un plan de igualdad”, p.26.

<sup>21</sup> IBERLEY, “Diagnóstico previo al Plan de igualdad en la empresa”. Iberley, 12 de mayo de 2020.

con presencia de personas, de ambos sexos, pertenecientes a los distintos departamentos y niveles profesionales existentes en la empresa”.<sup>22</sup>

El segundo paso del proceso de negociación, una vez entendida la realidad de la empresa en materia discriminatoria, consiste en el diseño del plan de igualdad como tal, donde se marcan los objetivos que se pretenden alcanzar en términos de igualdad real entre hombres y mujeres, así como las estrategias y medidas necesarias para cumplir con estos.

Durante esta fase se constituye o empieza a actuar la comisión negociadora, dependiendo de si la empresa se rige por un convenio sectorial o un convenio propio. En el primero de los supuestos, se debe crear una comisión de negociación entre la representación de los trabajadores y la empresa para adoptar el plan de igualdad como un acuerdo empresarial complementario al convenio, mientras que en el caso de existir un convenio propio de la empresa, la negociación del plan de igualdad se enmarcará dentro de la negociación de este, por lo que no será necesaria la constitución de una comisión. En cuanto a su composición, no existe ningún requisito de proporcionalidad entre el número de hombres y mujeres, aunque en el caso de comisiones negociadoras creadas con el único fin de elaborar un plan de igualdad, ya sea decidido por el convenio sectorial o por la comisión negociadora del propio convenio de empresa, es recomendable la presencia de mujeres para tratar de tener una composición equilibrada en la negociación, y así poder obtener una visión más completa a cerca de los problemas, preocupaciones y aspiraciones del colectivo femenino de la empresa. En cualquier caso, habrá que atenerse siempre a las reglas del título III ET, sobre constitución de la comisión negociadora de los convenios colectivos.

Una vez establecida la comisión negociadora, se procede a la determinación de los objetivos concretos que se van a perseguir en el plan de igualdad. Estos experimentan drásticas variaciones entre un plan y otro, ya que son consecuencia directa y exclusiva del diagnóstico previo que se haya realizado en la empresa sobre discriminación por razón de sexo, y por tanto serán las propias circunstancias las que determinen su aplicación. De esta forma, los objetivos deben ser concretos y adaptados de forma coherente con la realidad discriminatoria de la empresa. Así pues, si en el diagnóstico se hubiera identificado que las manifestaciones de discriminación suceden sobre todo en el acceso a la empresa, es decir, en el proceso de selección y de contratación, los objetivos se tendrían

---

<sup>22</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R., *op cit*, p. 84.

que centrar en estas materias, como por ejemplo señalando que las ofertas de empleo no sean causantes de discriminación directa o indirecta. Por el contrario, si el diagnóstico ha puesto de relieve que la mayoría de las acciones discriminatorias se producen en las condiciones de trabajo, mostrando así una situación perjudicial para la mujer, entonces los objetivos pondrán el foco en esta realidad discriminatoria, estableciendo por ejemplo como finalidad el alcanzar una misma retribución para trabajos de igual valor. En definitiva, la intención primordial de la fijación de los objetivos mencionados es que resulte lo más ajustada posible a la discriminación puesta de manifiesto en el diagnóstico de situación, y que se pretende erradicar, para poder alcanzar de esta forma su fin último, que es la igualdad real.<sup>23</sup>

A continuación, dicha fase de negociación se cierra especificando las estrategias a seguir para lograr los objetivos marcados. Al igual que ocurría con los objetivos y el diagnóstico de situación, las medidas y prácticas que se incluyan en el plan de igualdad tienen que estar especialmente diseñadas para cumplir con los objetivos que se han marcado anteriormente, es decir, deben ser las medidas pertinentes para evitar las manifestaciones discriminatorias que se han reflejado en el diagnóstico, para así poder lograr la igualdad real entre hombres y mujeres en la empresa. Respecto a las materias y condiciones laborales que pueden conformar estas estrategias, estas se expondrán de forma más exhaustiva en el apartado siguiente.

No obstante, a pesar de dedicar el siguiente epígrafe al contenido de las medidas, resulta conveniente ofrecer una breve explicación de las acciones positivas y la posibilidad de ser incluidas dentro de los planes de igualdad. Este tipo de medidas están contempladas en el art. 43 LOI, “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”, y se entiende que pueden integrarse como parte de las estrategias del plan de igualdad siempre que sean necesarias y adecuadas para cumplir los objetivos que se han marcado a partir del diagnóstico de situación. Además de encajar con los objetivos establecidos, las acciones positivas deben cumplir con los requisitos de legalidad que el TC ha ido marcando con el tiempo.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> FABREGAT MONFORT, G., *op cit*, pp. 43 y ss.

<sup>24</sup> 1. Deben tener por finalidad la erradicación de la discriminación desde una perspectiva grupal. 2. Deben respetar el criterio de la adecuabilidad e idoneidad. 3. No pueden contradecir los principios de mérito y capacidad de acceso a la función pública ex. Art. 23 CE. 4. Deben responder a un fin promocional. 5. Deben tener un carácter temporal. 6. Deben ser razonables y proporcionales.

La última fase, de acuerdo con el art. 46 LOI, consiste en la formación de “sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”. Esta obligación resulta independiente de la que establece la misma ley en su artículo 47, garantizando “el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos”. Sin embargo, a pesar de tratarse de dos preceptos independientes que imponen obligaciones diferentes, ambas pueden llegar a concurrir si se otorga competencias de seguimiento y control a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los propios trabajadores.

De esta forma, la empresa puede optar por diferentes aproximaciones para llevar a cabo el control en función de si el plan de igualdad crea su propio sistema de seguimiento o, por el contrario, son la representación laboral o los trabajadores los que asumen esta responsabilidad. En el primero de los supuestos, el plan de igualdad puede determinar que no se otorguen las competencias de seguimiento a la comisión paritaria de negociación, creando por tanto una nueva comisión o nombrando un delegado con competencias exclusivas en materia de igualdad. Por el contrario, también puede suceder que en el plan de igualdad se confiera el sistema de seguimiento a la propia comisión paritaria, incrementando sus competencias como se contempla en el art. 85.3.e ET<sup>25</sup>.

En este segundo escenario en el que el plan de igualdad no instaura un sistema de evaluación independiente se pretende que sean los representantes o los trabajadores mismos los que lleven a cabo las funciones de vigilancia, siempre en los términos previstos en el art. 47 LOI, y en concordancia con los artículos 64.1.1 ET y 64.1.9.c ET<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Artículo 85.3.e ET. Contenido. “Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83”.

<sup>26</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Disposición adicional décimo primera. Quince. “Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos: «También 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, entre la que se incluirán 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.»  
Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos: «c) De vigilancia del respeto y aplicación

Por el contrario, en los casos en los que el sistema de evaluación y seguimiento del plan de igualdad solo suponga una remisión a las competencias generales que en materia de igualdad tienen reconocidas los representantes legales de los trabajadores por el art. 47, no se da por cumplido cuanto exige el art. 46 LOI en torno a los sistemas de seguimiento.<sup>27</sup>

A pesar de las diferentes circunstancias y formas de ejecución, el denominador común en todos los casos es el mecanismo de control y seguimiento que el plan de igualdad debe comportar, sin importar demasiado el instrumento en el que se concrete mientras sirva para cumplir el fin que se le exige. No en balde, un plan de igualdad que no lo contemple no podrá ser entendido como plan de igualdad pues carecerá de algo indispensable, que ex. Art. 46 LOI forma parte indiscutible del plan de igualdad.<sup>28</sup>

---

del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.» «13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

<sup>27</sup> FABREGAT MONFORT, G., *op cit*, p.51.

<sup>28</sup> GARCÍA CAMPÁ, S. Y VENTURA FRANCH, A., *op cit*, p.758.

## 5. CONTENIDO

Una vez realizado el diagnóstico, entendida la realidad de la empresa y establecidos los objetivos y medios que se van a usar para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, se debe concretar en el plan de igualdad las medidas y acciones específicas que se van a adoptar para cumplir con esos objetivos. Así lo muestra la LOI en su art. 46, que determina que las materias que se aborden en el plan de igualdad deben lograr la “consecución de los objetivos fijados”. En definitiva, todas las medidas y acciones que se incluyan en el plan de igualdad deben estar enfocadas en el cumplimiento de los objetivos y por tanto, adaptadas a la realidad de la empresa y a las manifestaciones concretas de discriminación que existan en ella.

El art. 46.2 contempla una serie de materias en las que puede incidir el plan de igualdad, entre las que encontramos el “proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones, o la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, entre otras”. Sin embargo, este elenco de materias no es una lista cerrada ni tampoco un conjunto de obligado cumplimiento, es decir, que el plan de igualdad puede contener medidas que aborden estas materias y otras muchas, o también puede suceder que la empresa en su plan de igualdad no aborde alguna de ellas o incluso ninguna.<sup>29</sup> Todo dependerá de la realidad que haya mostrado el diagnóstico y las medidas que sean necesarias para afrontar las discriminaciones que muestre el mismo.

A pesar de que las materias que recoge el art. 46 funcionan tan solo a modo de ejemplo, conviene repasar brevemente los aspectos básicos que podría contemplar el plan de igualdad entorno a estos asuntos. En primer lugar, en relación con el acceso al empleo se encuentran las que son presumiblemente las discriminaciones más difíciles de detectar y erradicar, ya que “el empleador dispone en ese sentido de un amplio poder de dirección que se traduce en una libertad de selección y contratación que, sin embargo, no puede ser discriminatoria”.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> FABREGAT MONFORT, G., *op cit*, p.54.

<sup>30</sup> FABREGAT MONFORT, G., *op cit*, p.55.

Por ello, se considera una las materias más importantes a tener en cuenta en un plan de igualdad, y se aborda en tres momentos diferentes: en las ofertas de empleo, en el proceso de selección y en el momento de la contratación como tal. Respecto a las ofertas de empleo, se pretende evitar que sean sexistas o estereotipadas, intentando erradicar cualquier discriminación hacia la mujer que haga que la contratación esté enfocada en el hombre. Para abordar esta situación, el plan de igualdad puede incorporar medidas como la participación de los representantes de los trabajadores en la formulación de la oferta o cláusulas que obliguen a la realización de un informe que evalúe el carácter discriminatorio de una oferta. Paralelamente, en el momento del proceso de selección se busca que este sea imparcial y objetivo para determinar los criterios y pruebas necesarias para la selección, y también para establecer los requisitos para entender como superadas las mismas. De esta forma, el plan de igualdad debe establecer medidas que condicionen la contratación a pruebas de aptitudes, exámenes, expediente académico u otras formas que solo atiendan a parámetros objetivos para medir la capacidad del candidato, a la vez que debe incluir criterios que indiquen la superación de estos requisitos y que no causen discriminación directa o indirecta. Por último, en el acto de contratación, sería pertinente que el plan de igualdad recordase y aumentase las competencias que reconoce el ET a los representantes de los trabajadores, y que pudieran así tener acceso a toda la documentación relativa a las pruebas realizadas y a los criterios de elección, de tal forma que pudieran comprobar que efectivamente la contratación de la empleada no se ha realizado con peores condiciones salariales, de puesto de trabajo o de formación profesional permanente, entre otras.

Un segundo bloque de medidas que puede contemplar el plan de igualdad es el relativo a la clasificación profesional. En este sentido, el plan de igualdad debe presentar medidas que eviten la existencia de grupos de profesionales únicamente integrados por hombres o por mujeres, siempre que no exista una razón que lo justifique, además de incluir acciones que eviten la discriminación en el momento del acto de clasificación de un trabajador. Ejemplos de buenas prácticas del plan de igualdad son la implantación de mecanismos objetivos a la hora de clasificar a los grupos profesionales, o la creación de comisiones para garantizar que la asignación de un trabajador a un grupo profesional se corresponde efectivamente con la categoría que le corresponde por las funciones que va a realizar.

Mientras que con las anteriores medidas se buscaba evitar una segregación horizontal en la empresa, las cláusulas del plan de igualdad sobre promoción y formación profesional

tratan de luchar contra la segregación vertical. A tal efecto, las medidas que contemple el plan de igualdad deben centrarse especialmente en dos factores: los sistemas de ascenso y la selección de los destinatarios de la formación. Para ambos asuntos, el plan debe incluir reglas que hagan del sistema de ascensos o de la selección del candidato a formación un proceso objetivo, señalándose una serie de criterios no discriminatorios, involucrando a la representación de los trabajadores, o incluso pudiendo llegar a dar acciones positivas que favorezcan el ascenso o selección de las mujeres en estos procesos.

En cuarto lugar, los planes de igualdad pueden incluir estipulaciones relativas a la retribución, que es una de las manifestaciones más flagrantes de la discriminación entre hombres y mujeres. Cabe recordar que el art. 28 ET ya obliga al empresario “a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”. A pesar de la intención de esta disposición, y debido a la dificultad de identificar dos trabajos de igual valor, continúa existiendo una brecha salarial entre hombres y mujeres. Por tanto, en materia retributiva el plan de igualdad debe incidir tanto en la asignación de los niveles retributivos concretos, que deben ser iguales en trabajos de igual valor, como en la conformación de los distintos criterios que determinan el acceso a los complementos que puedan formar parte de la estructura salarial de la empresa.<sup>31</sup>

Otra de las materias que puede abordar el plan de igualdad son las medidas relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral, con el objetivo de que la mujer tenga más presencia en el mercado laboral y pueda acceder a las mismas oportunidades de promoción y formación profesional, promoviéndose así una mayor facilidad para la mujer pero también para el hombre, para evitar fomentar una situación que aboque a que reiteradamente las mujeres se vean obligadas a hacer uso de los diferentes permisos. Estas medidas fueron ya contempladas en normas anteriores, como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y la Ley 12/2001, de 9 de julio, pero no fue hasta la aprobación de la LOI cuando se obligó a la negociación colectiva a integrar todas las novedades en materia de protección social, tales como la suspensión del contrato por paternidad o las modificaciones incluidas en las excedencias por cuidado de hijos o familiares. No

---

<sup>31</sup> FABREGAT MONFORT, G., *op cit*, p. 66.

obstante, las medidas dirigidas a favorecer una mayor conciliación de la vida laboral y familiar no pueden constreñirse a los permisos previstos en la legislación laboral, si no que instrumentos como los planes de igualdad, con más dinamicidad y capacidad de adaptabilidad al contexto empresarial, deben incluir otras medidas que avancen en esta dirección.<sup>32</sup> Ejemplos de medidas que puede incluir el plan de igualdad en este sentido son la distribución irregular de la jornada, la posibilidad de teletrabajar o incluso la preferencia en la elección de turnos o vacaciones.

Por último, los planes de igualdad también pueden contemplar medidas de prevención de acoso sexual o por razón de sexo. La LOI en su art. 7 define acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”, mientras que acoso por razón de sexo se refiere a “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Se entiende que el plan de igualdad además de incluir medidas preventivas, como pueden ser la creación de procedimientos para la canalización de denuncias o la realización de actuaciones de información con los trabajadores, debe recoger también medidas paliativas, es decir, una vez se haya producido el acoso. Entre estas últimas, el plan por ejemplo puede incluir garantía de confidencialidad del denunciante o medidas cautelares de separación de la víctima y el agresor.

Como se mencionó con anterioridad, las materias que se han abordado no son ni las únicas sobre las que podría centrarse un plan de igualdad, ni en sentido contrario tampoco tendrían por qué adoptarse acciones en todos estos campos, si no que habrá que atender siempre al diagnóstico de situación y a la realidad de la empresa.

---

<sup>32</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R., *op cit*, p. 108.

## CAPÍTULO IV – ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

### 1. REVISIÓN DE DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA

Una vez vista la normativa incluida en la LOI a cerca de los supuestos de aplicación de los planes de igualdad, así como su elaboración, negociación y contenido, es importante llevar a cabo una revisión de la doctrina y la jurisprudencia para poder entender mejor los aspectos más controvertidos de la norma. Para ello, resulta adecuado repasar los principales pronunciamientos de los tribunales españoles en cada una de las fases del proceso de elaboración de los planes de igualdad, desde el diagnóstico de situación hasta las medidas de seguimiento y control.

Como se apuntó previamente, la primera de las fases, el diagnóstico, comprende el análisis de la realidad de la empresa en términos de discriminación, es decir, trata de conocer las situaciones discriminatorias, tanto directas como indirectas, que se dan dentro de la empresa. El fin de este diagnóstico es poder elaborar un plan de igualdad que se adapte correctamente a las necesidades de la empresa, centrándose en los aspectos donde se ha observado una mayor desigualdad entre hombres y mujeres.

La principal cuestión que se plantea entorno a esta fase del proceso es la participación o no de los representantes de los trabajadores en la elaboración del diagnóstico. No existe un criterio homogéneo para dilucidar esta cuestión, ya que una parte de la doctrina defiende que debido a que del diagnóstico van a depender los objetivos, las estrategias y las medidas que después se adopten, es necesaria la participación de los representantes de los trabajadores, incluso mediante la participación de una comisión paritaria de igualdad o mediante la formación de comisiones al efecto. Otra parte de la doctrina sin embargo considera que es suficiente con el acuerdo entre las partes, incluyendo las situaciones en las que se encarga a un tercero o es la propia empresa quien realiza el diagnóstico de forma autónoma, siempre y cuando se dé a posteriori una aceptación expresa por ambas partes. La jurisprudencia por su parte se pronuncia en este aspecto en la sentencia STS 832/2018, de 13 de septiembre de 2018<sup>33</sup>, concluyendo que “si un diagnóstico no está consensuado por ambas partes, la negociación carece de sentido”. Por tanto, la posición de la doctrina judicial es que para que un diagnóstico tenga eficacia debe haber sido negociado por ambas partes. Además, esta sentencia hace referencia a la necesidad de la empresa de no reflejar la realidad de la misma “de forma idealizada y corporativista”,

---

<sup>33</sup> Rec. Núm. 213/2017

contando para ello con “una descripción real de la situación sobre la que deben operar las medidas concretas que el plan recoja a fin de establecer aquéllas que se adecuen directamente a las necesidades de cada entorno laboral en orden a la consecución de la exigible igualdad”.

Tras la realización del diagnóstico y, en función de lo reflejado por el análisis de la realidad discriminatoria de la empresa, se procede a la negociación del plan de igualdad propiamente dicho, estableciendo los objetivos que se pretenden alcanzar y las estrategias y medidas que se van a adoptar para tratar de cumplir estos objetivos y, en última instancia, la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En este aspecto, la doctrina judicial se ha ocupado especialmente de las controversias relativas a la buena fe durante la negociación. La jurisprudencia define este principio en la STSJ PV 3876/2016, de 15 de noviembre de 2016<sup>34</sup>, definiéndolo como aquel que “implica la evitación de engaños, intimidaciones, maquinaciones fraudulentas, actos de violencia en el sentido más amplio, pero igualmente, ante la ausencia de una especificación legislativa, el concepto jurídico que se consolida en el tiempo busca el ejercicio de los derechos conforme a esa exigencia, que es un modelo de conducta social, a veces un standard jurídico de posible definición ortodoxa pero que se identifica con notas célebres de virtud, cual es la cercana a la lealtad, honradez, comportamiento arreglado a valoraciones éticas, con un criterio de honorabilidad, probidad y confianza, detraído de la doctrina civilista, que exige la consecución de una negociación de buena fe en la obligación laboral, que la jurisprudencia y la doctrina ha procurado explayar normalmente a través de supuestos positivos o negativos que por la casuística se acercan a su integración e interpretación”. El concepto es desarrollado por otros pronunciamientos, como la SAN 2389/2017, de 7 de junio de 2017<sup>35</sup>, donde se considera que “la buena fe no obliga a mantener en todo momento una exigencia de oferta realizada o incluso llegar a un acuerdo de resultado, puesto que estamos más bien ante obligaciones de medios”, aclarando que “esta obligación de negociar no solo tiene un contenido activo o positivo de alegar, proponer, reunirse, intentar comprometerse, transigir, justificar las negativas, aceptar observaciones, intentar acercamientos u otros, sino que el aspecto negativo supone a la vez evitar obstrucciones, dilaciones, simulaciones o

---

<sup>34</sup> Rec. núm. 2156/2016

<sup>35</sup> Rec. núm. 119/2017

comportamientos desprovistos de verdadera finalidad negociadora”. En concordancia con estas definiciones, la doctrina judicial del TS, en la STS 832/2018, de 13 de septiembre de 2018, declara nulo el plan de igualdad que ante la falta de acuerdo es impuesto unilateralmente por la empresa cuando ha existido falta de buena fe en la negociación por parte de la empresa. En este caso, el tribunal considera que se viola el principio porque no solo la empresa no asume el impulso negociador, si no también impide y ralentiza la negociación, y por tanto se vulnera el derecho de libertad sindical.

Dentro de la fase de negociación, destaca también la jurisprudencia en los supuestos de obligatoriedad de aplicación de planes de igualdad para empresas con más de 250 trabajadores. De esta forma, la doctrina judicial, en la STS 815/2017 del 14 de febrero de 2017, establece que para la negociación de estos planes de igualdad no será válida una comisión negociadora formada *ad hoc* por trabajadores de la empresa, sino que debe constituirse por acuerdo entra la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Además, respecto a la relación entre los planes de igualdad y los convenios de empresa y de ámbito superior, la jurisprudencia en la STS 1152/2014, de 11 de marzo de 2014, y en referencia con otras sentencias de la misma Sala del 25 de junio de 2010 (Rec. 78/2009) y 24 de enero de 2012 (Rec. 22/2011), señala que “cuando se trata de un convenio colectivo de empresa el que establece las pautas para conseguir la igualdad, su desarrollo, la redacción del plan de igualdad, puede hacerse mediante una comisión de ejecución o administración, mientras que si se trata de un convenio de ámbito superior, la implementación de esas medidas a través del plan de igualdad debe realizarse mediante una comisión negociadora”.

Las negociaciones del plan de igualdad concluirán con la firma de un acuerdo, o por el contrario, en caso de que no haya sido posible lograr un consenso, finalizarán sin acuerdo alguno, ya que la obligación para la empresa y la representación de los trabajadores es negociar, pero no alcanzar un acuerdo. Se entenderá que la “empresa mantiene una actitud dialogante si no se limita a lanzar propuestas infalibles y está dispuesta a introducir ciertos cambios en la misma, a ofrecer aplicaciones sobre su postura o a mantener el proceso abierto durante un plazo razonable de tiempo”.<sup>36</sup>

En algunos convenios se prevén cláusulas para estas situaciones de bloqueo en las que no es posible llegar a un acuerdo, estableciéndose la obligatoriedad de recurrir a un

---

<sup>36</sup> POQUET CATALÁ, R., “Doctrina judicial en torno a la elaboración y negociación del plan de igualdad”, *Trabajo y Derecho*, vol.54/2019, nº 54, junio de 2019, p.7.

procedimiento extrajudicial de conflictos colectivos. En este aspecto encontramos una resolución del TS, la STS 2092/2017, de 9 de mayo de 2017<sup>37</sup>, en la cual “las alegaciones relativas a que la RLT entorpeció y acabó impidiendo la constitución de la mesa negociadora del Plan de Igualdad, al negarse a sentarse en la mesa, cual hicieron también la mayoría de las representaciones sindicales, no son acogibles, por cuanto no justifican, sin más, la actuación unilateral de la empresa que se impugna, máxime cuando la misma no ha probado haber agotado los medios de solución judicial o extrajudicial del conflicto”.

Si la negociación ha llegado a un acuerdo, esta se podrá instrumentar jurídicamente a través de un convenio de empresa, formando parte del contenido del mismo como un anexo o capítulo, pero siendo un conjunto diferenciado y con entidad propia, o como un pacto *ad hoc*, independiente y desvinculado de la posible inestabilidad del convenio. Sin embargo, el hecho de que el plan de igualdad se articule como un pacto *ad hoc* puede llevar a una falta de homogeneidad con el convenio de empresa, y por ello quedar tan solo como un contenido programático. De esta manera lo entiende la doctrina, que considera que el plan de igualdad debe negociarse dentro del marco del convenio de empresa o, de manera alternativa, mediante acuerdo de empresa. “La elección de uno u otro dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso, tales como el entendimiento existente en cada empresa, la predisposición de las partes para negociar un auténtico plan de igualdad, el grado de confianza entre las partes, la claridad de ideas, la fluidez de las relaciones entre ellas, y la complejidad de la empresa”.<sup>38</sup>

En cuanto a la naturaleza jurídica de los planes de igualdad, presentarán los mismos efectos que los convenios colectivos estatutarios, es decir, tendrán eficacia normativa y personal general. Por tanto, partiendo del art. 11.1 LETT<sup>39</sup>, las medidas incluidas en el plan también se aplicarán a los trabajadores cedidos, y así lo entiende la doctrina judicial, que en la SAN 4587/2017, de 11 de diciembre de 2017<sup>40</sup>, establece que “las medidas

---

<sup>37</sup> Rec. núm. 85/2016

<sup>38</sup> POQUET CATALÁ, R., *op cit*, p.8.

<sup>39</sup> Artículo 11.1 LETT. Derechos de los trabajadores. “[...] los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual”

<sup>40</sup> Rec. núm. 278/2017

previstas en un plan de igualdad deben aplicarse a todos los trabajadores, ya sean los propios de la empresa usuaria como los que prestan servicios a través de una ETT”.

Por último, una vez ha sido aplicado el plan y las medidas contempladas en el mismo, es preciso crear un sistema de seguimiento y control de los objetivos marcados en la negociación. Como se indicó supra, este mecanismo de verificación puede llevarse a cabo por la propia comisión de negociación o pueden crearse comisiones al efecto con la exclusiva competencia de ejercitar el control. La mayor discrepancia que se suscita en este ámbito es la manera en la que se complementa este seguimiento con la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores sobre el contenido y evolución de los objetivos del plan de igualdad. La doctrina judicial entiende que los instrumentos de seguimiento deben regularse y establecerse en el plan de igualdad sin perjuicio del derecho de los representantes a ser informados, y así lo plasma en la SAN 4211/2017, de 10 de noviembre de 2017<sup>41</sup>, que estima que “procede en aplicación de lo dispuesto en el artículo 64.3 ET que reconoce el derecho del Comité de empresa 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, entre la que se incluirán 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”.

## 2. CRÍTICAS AL MODELO

El primer gran punto que evaluamos es la discutible técnica legislativa empleada en la LO 3/2007 para regular los planes de igualdad. Esta se refleja de forma evidente en situaciones como la de la reforma que se hace del artículo 85 ET, tanto en el apartado primero como en el segundo. La LOI modifica el art. 85.1 añadiendo un párrafo adicional, en cual se establece que “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de

---

<sup>41</sup> Rec. núm. 236/2017

igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. De la forma en la que se expresa el legislador utilizando la conjunción “o” se da a entender que cuando concurren un convenio colectivo y un plan de igualdad, las partes negociadoras en el convenio quedan eximidas de negociar cualquier medida de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, no siendo claramente este el fin de la norma.

Por otra parte, en el art. 85.2 ET, que trata el contenido de los convenios acerca de procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, se añade también un párrafo que guarda muy poca relación con este precepto: “Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”. Como se puede apreciar, esta regla tiene poca cabida en el art. 85 ET y de hecho su lugar natural parece ser el art. 83 ET, sobre unidades de negociación.

Sin embargo, el principal reproche a estos dos preceptos que añade la LOI no son los errores meramente de redacción o de ubicación dentro de la norma, si no en lo referido al propio contenido de la norma. Así pues, se critica que el párrafo adicional del apartado 1 del art. 85 ET introduzca una regla que se aleja del resto del artículo, estableciendo que el contenido en materia de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, en aquellos supuestos previstos en la LO 3/2007, se negociará a través de un instrumento distinto del convenio colectivo característico del Tít. III, concebido como un continente general de condiciones de trabajo. “Esta es la aporía del precepto y, en general, de los planes de igualdad: bien al contrario de la técnica de la transversalidad, encapsula el contenido de

la igualdad en un instrumento negociado al margen del convenio colectivo, cuyas relaciones con él no regula la Ley con suficiente detalle ni claridad”.<sup>42</sup>

Respecto a las modificaciones introducidas en el art. 85.2 ET, también existen numerosas dudas, especialmente acerca de la interpretación. En el ámbito de empresa, una interpretación literal del texto nos llevaría a concluir que los planes de igualdad no pueden ser negociados al margen de los convenios de empresa, es decir, que no tienen autonomía en cuanto a la negociación. Sin embargo, no parece ser que esta fuera la intención de la norma, como por otra parte ha demostrado la práctica de forma continua, no siendo necesaria así la negociación conjunta de ambos instrumentos. Para evitar esos problemas en la interpretación, habría sido conveniente que la legislación hubiese delimitado de mejor manera el espacio que ocupan los planes de igualdad y los convenios de empresa.

La controversia del precepto está presente también en las reglas de concurrencia de los planes de igualdad con los convenios de ámbito superior a la empresa. La ley guarda silencio en este aspecto, haciendo tan solo una referencia a que los planes de igualdad tendrán que atenerse a los “términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”. Sin embargo, es cierto que gran parte de los “convenios de sector han establecido reglas sobre ámbito y contenidos de los planes de igualdad, pero no se han clarificado las hipotéticas relaciones de conflicto ni cómo, en su caso, estos tienen capacidad modificativa, interpretativa o incluso anulatoria del convenio de sector con el que concurren”.<sup>43</sup> La consecuencia de esta falta de regulación es la aplicación de las reglas generales de concurrencia del art. 84 ET, dentro de las cuales los planes de igualdad, en su dimensión de normas estatutarias, deben ser tratados y equiparados a los convenios de empresa. Como resultado, los planes de igualdad tan solo tienen prioridad aplicativa sobre los convenios sectoriales en los supuestos incluidos en el apartado 2 del art. 84 ET<sup>44</sup>, limitando de esta manera la capacidad de incidencia de este tipo de

---

<sup>42</sup> CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, Revista Derecho Social y Empresa, nº 12, enero a junio de 2020, p.22.

<sup>43</sup> CABEZA PEREIRO, J., *op cit*, p.23.

<sup>44</sup> Artículo 84.2 ET. Concurrencia. “La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito

instrumentos que buscan un impacto real en la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa. En definitiva, la ausencia de reglas específicas de concurrencia entre los planes de igualdad y los convenios de ámbito superior a la empresa y, por tanto, la aplicación de las reglas generales del art. 84 ET, ha hecho que los planes de igualdad hayan sido concebidos de forma muy prudente en cuanto a la implantación de medidas con verdadera capacidad transformadora.

Una vez discutida la paupérrima técnica legislativa empleada para regular los planes de igualdad, procedemos a evaluar el contenido con carácter general de estos instrumentos jurídicos. El mayor defecto que se achaca a los planes de igualdad en este aspecto es su mero carácter programático y su falta de vertiente normativa. Aunque si bien es cierto que el párrafo segundo del art. 46.1 LOI reconoce su dimensión estratégica, estableciendo que “fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”, la lectura conjunta de la definición que se da de los planes de igualdad en este mismo artículo parece llevar a la conclusión de que estos instrumentos deben tener una capacidad más transformadora, no limitándose tan solo a incluir una serie de procedimientos y objetivos. En la práctica, sin embargo, debido en gran parte a las autolimitaciones que se han impuesto las partes negociadoras de los planes como consecuencia de los problemas de coordinación que veíamos anteriormente entre estos y los convenios de empresa o de sector, “estos han sido, más que instrumentos normativos que regulen las condiciones de trabajo, o cuando menos compromisos obligacionales entre las partes, simplemente documentos de procedimientos, programas y objetivos”.<sup>45</sup>

Pese a que el contenido de los planes de igualdad difiere de forma considerable en cada empresa, haciendo una revisión generalizada de estos durante los últimos años, resulta

---

de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

<sup>45</sup> CABEZA PEREIRO, J., *op cit*, p.26.

sencillo percatarse de que existen características y prácticas comunes que merecen ser analizadas, ya que en algunos casos presentan una problemática. De esta manera, encontramos por ejemplo una mayoría de planes con vigencias de larga duración, entre 4 y 5 años, pero en los que no se contempla la posibilidad de prórroga ni vigencia ultra activa, es decir, en los que no se plantea la sucesión ordenada de planes de igualdad. Lo que pone de manifiesto esta práctica es que los planes de igualdad no son percibidos todavía ni por las empresas ni por los trabajadores como instrumentos con la misma fuerza de obligar que los convenios colectivos, ni con la misma naturaleza jurídica. Otro de los contenidos que más se repite y que debe acarrear una crítica es la descripción idílica de la situación de la empresa en términos de igualdad laboral que se hace en el diagnóstico de situación. En vez de abordar la realidad de la empresa, estos incluyen tan solo reproducciones de literales de preceptos de la LOI y hacen una serie de declaraciones de buenas intenciones sin asumir compromisos concretos. Como veremos a continuación, esto último ha sido en gran parte la causa para la reforma de los diagnósticos de situación que se ha realizado por el RD-Ley 6/2019.

Por último, y como crítica más ostensible, debemos analizar el cuestionable impacto que han tenido los planes de igualdad desde su introducción en 2007. Los deficientes resultados son reconocidos en la propia Exposición de Motivos del RD-Ley 6/2019, en la que se admite que “las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes”. Un buen indicador para medir y valorar el impacto de los planes de igualdad es el número de empresas que han enviado un plan de igualdad al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (Regcon), donde tan solo de las 4.700 empresas que tenían más de 250 personas en plantilla registradas a enero de 2019, solo 286, es decir, poco más de un 6% de las empresas, habían cumplido su obligación. Por otra parte, también resulta interesante evaluar las actuaciones de la Inspección de Trabajo centradas en asegurar el adecuado cumplimiento de los planes de igualdad. La evolución del número de actuaciones en este sentido pasó de las 61 en 2007, a superar las 1.300 entre 2012 y 2014, para caer hasta las 807 en 2017, lo cual muestra que después de unos primeros años de rodaje de los planes de igualdad y los incumplimientos causados por la poca experiencia en su implantación,

se ha llegado a un estancamiento, tanto en la negociación de nuevos planes como en las consecuentes inspecciones.<sup>46</sup>

A pesar de tener un impacto moderado, es cierto que los planes de igualdad han contribuido a mejorar los datos de igualdad entre hombres y mujeres durante los últimos años. Esto se refleja, como observábamos en el Capítulo II, tanto en el aumento de la tasa de actividad femenina como en el incremento de la ocupación de las mujeres y, además, en la reducción de la brecha salarial. Sin embargo, debemos valorar estos resultados desde un optimismo moderado, ya que como muestran numerosos indicadores, en España aún queda mucho recorrido por hacer para acabar con la desigualdad entre hombre y mujeres en el ámbito laboral.

---

<sup>46</sup> PÉREZ H., “Planes de Igualdad: ¿éxito o fracaso?”. Compromiso Empresarial, 18 de septiembre de 2019.

## **CAPÍTULO V – CAMBIOS NORMATIVOS RD-LEY 6/2019**

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (RDL 6/2019), surge como una continuación o actualización de la LO 3/2007, con el objetivo, como indica su preámbulo, de avanzar en la promoción de la igualdad laboral a través de un nuevo texto de articulado integral y transversal.

El RDL 6/2019 modifica hasta siete normas, entre las que encontramos el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Igualdad, la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009. Entre otras muchas, introduce novedades en materia de suspensión de contratos por nacimiento, reducción y adaptación de jornadas, extinción de contratos de mujeres embarazadas y planes de igualdad.<sup>47</sup>

Se trata de un texto que ha generado mucha polémica, empezando por el debate acerca de su constitucionalidad, originado como consecuencia de su dudoso carácter extraordinario y de urgente necesidad, requisitos indispensables del art. 86 CE para este tipo de normas. Además, cuenta con numerosas críticas, entre ellas la del preámbulo, donde se establecen unas expectativas que no se cumplen en el articulado del RDL, ya que el texto es insuficiente en algunos aspectos y demasiado puntual en otros, violando así el principio de integridad y transversalidad de la norma. Por otro lado, el RDL 6/2019 carece de algunos aspectos instrumentales pero fundamentales, que no cuentan con la fuerza mediática de otras medidas más vistosas pero que resultan, si cabe, más necesarias para garantizar la efectividad que se pretende, como por ejemplo una dimensión procesal que establezca garantías para el cumplimiento de las medidas que se proponen. Tampoco se regula en el RDL 6/2019 de modo unificado y coherente la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial que constituye actualmente un espacio complejo y parcheado, que sigue planteando problemas de adecuación a la normativa comunitaria. En definitiva, el RDL 6/2019 se puede definir como una norma que corrige

---

<sup>47</sup> CAMPOS, A. Y VIVAS, L., “La reforma de igualdad (I): entra en vigor la norma que pretende acabar con la brecha salarial”. Blog Cuatrecasas, 8 de marzo de 2019.

aspectos bastante evidentes pero resulta insuficiente, en gran parte porque no es capaz de asegurar la efectividad en la tutela antidiscriminatoria por razón de sexo que pretende.<sup>48</sup>

A pesar de las insuficiencias que pueda tener este RDL 6/2019, supone sin duda un avance en la materia de promoción de la igualdad laboral, y esto cristaliza en las reformas que se llevan a cabo en los planes de igualdad. En esencia, son tres las novedades que introduce esta norma en materia de planes de igualdad, y que se explicarán a continuación: el nuevo umbral de plantilla, el diagnóstico negociado y el registro de estos instrumentos.

## 1. EL NUEVO UMBRAL DE PLANTILLA

La primera gran reforma que lleva a cabo el RDL 6/2019 es la ampliación del ámbito de aplicación de los planes de igualdad, disminuyendo para ello el umbral de plantilla a partir del cual es exigible negociarlos. De esta forma, el RDL en su art. 1 introduce una modificación en el art. 45.2 LOI, por la cual se extiende la obligación de elaborar planes de igualdad a todas aquellas empresas de cincuenta o más trabajadores. Esta extensión no opera de manera automática, sino que la nueva disposición transitoria decima segunda de la LOI, establece un sistema de adopción progresivo en función del número de trabajadores de la empresa. Así, “las empresas de entre 150 y 250 trabajadores tendrán de plazo hasta marzo de 2020 para acordar un plan de igualdad, las empresas con entre 100 y 150 trabajadores tendrán de plazo hasta marzo de 2021, y las empresas de 50 a 100 trabajadores tendrán de plazo hasta marzo de 2022”.<sup>49</sup>

“La norma nada indica sobre la forma en que debe realizarse el cómputo de los trabajadores, sobre el periodo de referencia, respecto a qué tipo de trabajadores debe computarse, ni el ámbito en el que debe realizarse”.<sup>50</sup> Sin embargo, todas estas cuestiones parecen resolverse de la misma manera que veíamos anteriormente para antes de la reforma. La unidad de referencia continúa siendo la empresa y no el centro de trabajo, mientras que el cómputo de trabajadores a efectos de comprobar si se alcanza o no el

---

<sup>48</sup> BALLESTER PASTOR, M.A., “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *Femeris*, Vol. 4, no 2, 15 de marzo de 2019, pp.15-18.

<sup>49</sup> CORTÉS MARTÍN, S., “Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Foro de Actualidad Uría*, 4 de mayo de 2019, p.72.

<sup>50</sup> PASTOR MARTÍNEZ, A., “Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad”, *IUSLabor*, 1/2019, ISSN 1699-2938, p.190.

umbral se realizará en el momento de la constitución de la comisión negociadora, empleando para ello por analogía las reglas de las elecciones sindicales del Tít. II ET.

La introducción de esta reforma es la prueba fehaciente de la concepción del legislador de los planes de igualdad como herramientas sumamente valiosas en la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral, y como consecuencia directa esta modificación aumenta considerablemente el número de empresas obligadas a negociar estos instrumentos. Sin embargo, este salto cuantitativo no tiene por qué significar una mejora de los contenidos, ni tampoco una mayor fuerza para obligar, incidir y transformar la realidad. Por ello, aunque la ampliación del ámbito aplicativo de los planes de igualdad resulta una medida de interés, puesto que amplía el ámbito de los sujetos obligados y protegidos por la acción de los planes de igualdad, continúa existiendo el problema de que en demasiadas ocasiones, los textos no están adaptados a la situación concreta de cada empresa y son planes de igualdad estandarizados, muy parecidos unos a otros.<sup>51</sup>

Además, la nueva redacción del art. 45.2 LOI intensifica otro problema que ya existía, pero que se convierte en más habitual con la reducción del límite necesario para exigir la negociación de un plan de igualdad. El interrogante que se plantea es qué sucede cuando la empresa no cuenta con representación de los trabajadores ni sección sindical, ya que no se concibe que negocien unos representantes ad hoc en los términos regulados por el art. 41 del ET, pues resulta evidente que son las reglas del Tít. III las que se aplican a la conformación de la mesa de negociación.<sup>52</sup> La consecuencia más razonable, aunque esta no fuese la intención del legislador, es que desaparezca esta exigencia de aplicar un plan de igualdad en la empresa.

## 2. EL DIAGNÓSTICO NEGOCIADO

El RDL 6/2019 no hace una reforma de la definición de los planes de igualdad, pero sí que modifica parcialmente el proceso de elaboración de estos al regular el diagnóstico previo de situación. Se introduce de esta forma un cambio en el art. 46.2 LOI, el cual pasa a establecer que el diagnóstico previo será “negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras”. Por tanto, a diferencia de la libertad que imperaba con

---

<sup>51</sup> BALLESTER PASTOR, M.A., *op cit*, p.20.

<sup>52</sup> CABEZA PEREIRO, J., *op cit*, p.29.

anterioridad a la introducción de esta norma, ahora existe la obligación de negociar el diagnóstico en el seno de la propia comisión negociadora que más adelante discutirá el contenido de los planes de igualdad.

La principal razón que mueve al legislador para llevar a cabo esta reforma es el rechazo hacia la práctica general de realizar diagnósticos idealizados y con declaraciones pomposas que no reflejan la realidad discriminatoria de la empresa. Con la reforma se pretende evitar la costumbre por la que las empresas, en sus diagnósticos efectuados unilateralmente o encargados a terceros, no plasmaban todas las discriminaciones directas o indirectas que se daban en el lugar de trabajo, y de esta forma era imposible trabajar en la elaboración de medidas que de verdad contribuyesen a alcanzar la igualdad. El mayor inconveniente que surge con esta obligación de negociar el diagnóstico es la aparente pérdida de objetividad en el análisis de la realidad de la empresa, puesto que una negociación colectiva consiste en un intercambio recíproco de concesiones. Es por ello que la interpretación más razonable que se puede dar a esta reforma es entender que la parte que se negocia no es el diagnóstico en sí mismo, si no “los criterios que hayan de seguirse en términos de estructura, método de valoración o precisos contenidos, la identidad de la persona o entidad técnica que lo realice o también el arco temporal al que se refiere”.<sup>53</sup>

Por otro lado, también se modifica el art. 46.2 LOI en cuanto se “torna las materias que era posible incluir en los planes de igualdad, en materias de obligado abordaje en la negociación del diagnóstico”<sup>54</sup>, entre las que cabe mencionar a) Proceso de selección y contratación, b) Clasificación profesional, c) Formación, d) Promoción profesional, e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) Infrarrepresentación femenina, h) Retribuciones, i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. También es importante señalar que todas estas materias serán las que deban tratarse en el diagnóstico de situación, pero sin que esto implique necesariamente que todas ellas deban incluirse en la elaboración del plan de igualdad, a pesar de que parezca lógico pensar que se referirá a la mayoría de ellas.

---

<sup>53</sup> CABEZA PEREIRO, J., *op cit*, p.31.

<sup>54</sup> PASTOR MARTÍNEZ, A., *op cit*, p. 191.

A esta última reforma del art. 46.2 LOI se le puede reprochar cierta parcialidad, ya que se omiten algunas materias que ciertamente deberían estar negociadas en el diagnóstico, como por ejemplo una referencia a la modalidad de los contratos en la empresa, para así poder analizar si existen diferencias entre hombres y mujeres en la parcialidad de estos. Otras materias sí se incluyen en la norma, pero de una forma ambigua e imprecisa, por lo que convendría hacer una referencia más rotunda, de tal manera que por ejemplo, en lugar de “Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres”, debiera haberse establecido un apartado separado para la igualdad retributiva, y no una simple referencia a la auditoría salarial. Asimismo, en lugar de “Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral” debiera haberse establecido otra fórmula que incluyera expresamente la adaptación del puesto de trabajo y de las condiciones del mismo.<sup>55</sup>

### 3. EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD

La tercera gran novedad del RDL 6/2019 se corresponde con la introducción del nuevo apartado 4 del art. 46 LOI, conforme al cual “se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas”.

Una de las cuestiones que se plantea a este respecto es que quizá habría sido mejor opción conseguir el mismo efecto tan solo modificando el RD 713/2010, de 28 mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Respecto al nuevo registro, debe entenderse que este no es alternativo al que contempla el RD 713/2010 en su art. 2.f <sup>56</sup> por lo que a los planes de igualdad se refiere.

Además, se añade también al art. 46 LOI un apartado 5 en el que se expresa la obligatoriedad para las empresas de “inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”. Esta exigencia en ningún caso significará que la inscripción en el registro tiene

---

<sup>55</sup> BALLESTER PASTOR, M.A., *op cit*, p.20.

<sup>56</sup> Artículo 2.f RD 713/2010. Ámbito de aplicación. “Los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa”.

carácter constitutivo, por lo que los planes de igualdad serán válidos aunque no se cumpla con esta obligación.

## CAPÍTULO IV - CONCLUSIONES

Comenzábamos el estudio haciendo un repaso del contexto actual de España en términos de discriminación laboral por razón de género, apoyándonos para ello en algunos indicadores básicos del mercado de trabajo. La realidad nos mostraba claramente que en nuestro país continúa existiendo desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo empresarial, pero también se observaba una evolución positiva en la última década, reflejada en una reducción de la brecha salarial y una mayor participación de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, esta mejoría no se le puede achacar exclusivamente a los planes de igualdad, y es por ello por lo que el objetivo de esta investigación consistía en estudiar con detalle estos instrumentos jurídicos desde un punto de vista neutral, repasando sus características principales y revisando los aspectos de mayor controversia, acompañando todo de un análisis crítico.

Teniendo en cuenta el actual contexto social tan cambiante y convulso en términos de igualdad de género, resulta sencillo predecir que las circunstancias serán cada vez más complejas, y las exigencias a los planes de igualdad serán cada vez mayores. Los planes de igualdad no pueden ser meramente declarativos. A pesar de que su objetivo y razón de ser sea tan abstracta como conseguir la “igualdad efectiva”, y que eso dificulte considerablemente su implementación, estos son cada vez más indispensables en un contexto en el que las desigualdades han dejado de tolerarse.

Por otro lado, pese a su acuciante necesidad, se debe reconocer que los planes de igualdad son aún una idea en estado embrionario y les queda mucho camino por recorrer. Como se ha expuesto anteriormente, desde el planteamiento legislativo hasta el propio contenido del plan tiene aún lugar para la mejora. Además, a pesar de que el primer plan de igualdad se elaborara hace más de diez años, aún encuentra ciertos problemas para dar con su lugar adecuado dentro del ordenamiento jurídico, ya que la propia construcción del texto suscita ciertas dudas como su relación con los convenios de empresa o los de ámbito superior, con el propio Estatuto de los Trabajadores, o sobre cómo ha de interpretarse.

Sabiendo reconocer estas dificultades, la ley hace hincapié en que los planes de igualdad deben generarse y ser aplicados en función de las circunstancias concretas de cada empresa, ya que si no conseguir su operatividad sería imposible. En este sentido ya existió el Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, que pretendía ser un gran avance, pero que en la práctica consiguió un cambio ínfimo. Pese a que el planteamiento de esta norma estaba bien encaminado, considero que para que hubiera tenido efectos reales habría sido

necesario un sistema efectivo para comprobar su implantación, o para garantizar que se cumplieran los parámetros mínimos exigidos, ya que si no se corre el peligro de que el plan de igualdad se reduzca a un texto que nunca encuentra su verdadera aplicación.

En conclusión, parece razonable pensar que no solo los planes de igualdad en sí son necesarios, sino que desarrollar una forma que haga posible implementarlos lo es prácticamente más. Las desigualdades por razón de género han dejado de tener cabida en el mundo actual, y por ello el legislador debe trabajar contrarreloj para dar con una nueva configuración de los planes de igualdad que funcione, ya que como expuso Díez- Picazo “el cambio social, bien sea un cambio tecnológico, bien sea un cambio ideológico, determina un cambio en el ordenamiento jurídico. No es que el ordenamiento jurídico deba cambiar, es que ha cambiado ya”.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> DÍEZ-PICAZO, L., “Experiencias jurídicas y teoría del Derecho”, Barcelona, Ariel, 1973, p. 319.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **1. LEGISLACIÓN**

Constitución Española de 1978.

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

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

Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

### **2. JURISPRUDENCIA**

STS 832/2018, de 13 de septiembre de 2018 (rec. núm. 213/2017)

STSJ PV 3876/2016, de 15 de noviembre de 2016 (rec. núm. 2156/2016)

SAN 2389/2017, de 7 de junio de 2017 (rec. núm. 119/2017)

STS 815/2017 del 14 de febrero de 2017 (rec. núm. 104/2016)

STS 1152/2014, de 11 de marzo de 2014 (rec. núm. 77/2013)

STS 2092/2017, de 9 de mayo de 2017 (rec. núm. 85/2016)

SAN 4587/2017, de 11 de diciembre de 2017 (rec. núm. 278/2017)

SAN 4211/2017, de 10 de noviembre de 2017 (rec. núm. 236/2017)

### 3. LIBROS

ÁLVAREZ ALONSO, D. Y CASTRO ARGÜELLES, M.A., *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, Aranzadi, Pamplona, 2007.

FABREGAT MONFORT, G., *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete, 2007.

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, M. B., *Tratado sobre la igualdad jurídica y social de la mujer en el siglo XXI*, Dykinson, Madrid, 2019.

GARCÍA CAMPÁ, S. Y VENTURA FRANCH, A., *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Una Evaluación del Primer Decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Aranzadi, Pamplona, 2018.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R., *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007.

### 4. REVISTAS

BALLESTER PASTOR, M.A., “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *Femeris*, Vol. 4, nº 2, 15 de marzo de 2019.

CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 12, enero a junio de 2020.

CORTÉS MARTÍN, S., “Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Foro de Actualidad Uría*, 4 de mayo de 2019.

MONTOYA MELGAR, A., Y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., *Igualdad de Mujeres y Hombres*, Aranzadi, 2007.

PASTOR MARTÍNEZ, A., “Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad”, *IUSLabor*, 1/2019, ISSN 1699-2938.

POQUET CATALÁ, R., “Doctrina judicial en torno a la elaboración y negociación del plan de igualdad”, *Trabajo y Derecho*, vol.54/2019, nº 54, junio de 2019.

RAMO HERRANDO, M.J., “El obligado cumplimiento en materia de planes de igualdad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 218, 2019.

## 5. RECURSOS DE INTERNET

CAMPOS, A. Y VIVAS, L., “La reforma de igualdad (I): entra en vigor la norma que pretende acabar con la brecha salarial”. Blog Cuatrecasas, 8 de marzo de 2019. (Disponible en : <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/reforma-igualdad-entra-vigor-norma-pretende-acabar-con-brecha-salarial/>).

CC.OO. ANDALUCÍA, “Guía práctica cómo elaborar un plan de igualdad”. (Disponible en:

[http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181\\_Guia\\_practica\\_Como\\_hacer\\_un\\_plan\\_de\\_igualdad.pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf))

IBERLEY, “Diagnóstico previo al Plan de igualdad en la empresa”. Iberley, 12 de mayo de 2020. (Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/diagnostico-previo-plan-igualdad-empresa-62787>)

PÉREZ H., “Planes de Igualdad: ¿éxito o fracaso?”. Compromiso Empresarial, 18 de septiembre de 2019. (Disponible en: <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2019/09/planes-de-igualdad-exito-o-fracaso/>).

PRICEWATERHOUSECOOPERS, “Análisis de la brecha salarial de género en España”, 2019. (Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>).