



Facultad de Derecho

LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

**ESPECIAL REFERENCIA A SU ÁMBITO DE
APLICACIÓN Y A LA LEGITIMACIÓN PARA SU
NEGOCIACIÓN**

Autor: Zoraida Gamarra Ayllón
Director: Dolores Carrillo Márquez

MADRID | ABRIL 2020

**LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO
EMPRESARIAL.
ESPECIAL REFERENCIA A SU ÁMBITO DE APLICACIÓN Y A LA
LEGITIMACIÓN PARA SU NEGOCIACIÓN**



**ZORAIDA
GAMARRA
AYLLÓN**

Me gustaría mostrar mi agradecimiento a todas aquellas personas que han contribuido con su esfuerzo, su compromiso y su colaboración a la realización este Trabajo de Fin de Grado.

En primer lugar, a mi directora, Dolores Carrillo, por el tiempo que ha dedicado a resolver mis dudas y por la cercanía que me ha mostrado a lo largo de este camino, ofreciéndome siempre el apoyo suficiente para seguir adelante. Gracias por su ayuda, su disposición y por confiar en mí desde el primer momento.

A mi compañera y amiga Beatriz Sánchez, ya que sin su ayuda y sin sus ánimos hubiera sido mucho más difícil afrontar esta etapa.

Y por supuesto, no puedo olvidarme de mi madre, por su apoyo incondicional en los momentos difíciles y por ser la fuente de inspiración de este trabajo. Gracias por apoyarme y aconsejarme durante todo este tiempo, espero que nunca lo dejes de hacer.

Muchas gracias a todos.

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	4
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	6
ABREVIATURAS	6
ABREVIATURAS LATINAS	7
RESÚMEN	8
ABSTRACT	9
1. INTRODUCCIÓN	10
2. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. 14	
2.1 PERSPECTIVA EUROPEA	14
2.2. PERSPECTIVA NACIONAL	25
2.2.1. <i>INTRODUCCIÓN</i>	25
2.2.2. <i>LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO</i>	25
2.2.3. <i>REAL DECRETO-LEY 6/2019 DE 1 DE MARZO</i>	32
3. LOS PLANES DE IGUALDAD	36
3.1. EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”	36
3.2. PRINCIPIOS RECTORES	38
3.3. CONCEPTO	41
3.4. ELEMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	43
3.4.1. <i>ELEMENTO SUBJETIVO: AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS LEGITIMADOS.</i> .. 43	
3.4.1.1. <i>ÁMBITO DE APLICACIÓN: LAS EMPRESAS OBLIGADAS. LA OBLIGATORIEDAD DE LA ADOPCIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD</i>	43
3.4.1.1.1. <i>OBLIGACIÓN IMPUESTA POR LA LOIMH SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA</i>	43
3.4.1.1.2. <i>OBLIGACIÓN IMPUESTA POR CONVENIO</i>	45
3.4.1.1.3. <i>OBLIGACIÓN IMPUESTA COMO SUSTITUTO DE SANCIÓN</i>	46
3.4.1.1.4. <i>ADOPCIÓN DEL PLAN DE FORMA VOLUNTARIA</i>	48
3.4.1.2. <i>LA COMISIÓN DE IGUALDAD</i>	48
3.4.1.2.1. <i>COMPOSICIÓN Y FUNCIONES</i>	48
3.4.1.2.2. <i>ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO PREVIO</i>	51
3.4.1.3. <i>SUJETOS LEGITIMADOS: LA FORMALIZACIÓN DEL PLAN MEDIANTE EL CONVENIO COLECTIVO</i>	53
3.4.1.2.1. <i>TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS</i>	54
3.4.1.2.1.1. <i>CONVENIOS COLECTIVOS MARCO</i>	54
2.4.1.2.1.2. <i>CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS</i>	55
3.4.1.2.2. <i>COMISIÓN NEGOCIADORA</i>	57
3.4.1.2.1.1. <i>LEGITIMACIÓN</i>	58
3.4.1.2.1.2. <i>REPRESENTATIVIDAD</i>	61
3.4.2. <i>ELEMENTO OBJETIVO</i>	65

3.4.2.1. CONTENIDO.....	65
3.4.3. <i>ELEMENTO TEMPORAL</i>	66
2.5. REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD	66
2.6. CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	67
4. OPINIÓN CRÍTICA.....	70
5. CONCLUSIONES.....	73
6. BIBLIOGRAFÍA.....	76
6.1. LEGISLACIÓN.....	76
6.1.1. <i>INTERNACIONAL</i>	76
6.1.2. <i>NACIONAL</i>	77
6.2. JURISPRUDENCIA.....	78
6.3. OBRAS DOCTRINALES	80
6.4. INFORMES Y ARTÍCULOS DE REVISTAS.....	81

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ABREVIATURAS

Art.: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

CCOO: Comisiones Obreras

CE: Constitución Española

CEDH: Convenio Europeo de Derechos Humanos

CNMV: Comisión Nacional del Mercado de Valores

ET: Estatuto de los Trabajadores

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LOIMH: Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical

Núm.: Número

OCDE: Organización de Cooperación y de Desarrollo Económicos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PYMES: Pequeñas y medianas empresas

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto-Ley

TC: Tribunal Constitucional

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TFG: Trabajo de fin de grado

TFUE: Tratado Fundacional de la Unión Europea

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TS: Tribunal Supremo

TUE: Tratado de la Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores

Vol.: Volumen

ABREVIATURAS LATINAS

Cfr.: “Compárese con”

Ibíd.: Ibídem “En el mismo lugar”

Infra: Más adelante

Óp. cit.: “En la obra citada”

Supra: Antes

RESÚMEN

En el presente trabajo se pretende proporcionar una perspectiva actualizada del desarrollo legislativo que han experimentado los Planes de Igualdad en el ámbito laboral, realizando un análisis de las modificaciones que ha introducido el novedoso Real Decreto-Ley 6/2019 ya que destaca la latente necesidad de abordar la discriminación de género desde la perspectiva empresarial. Asimismo, se realiza un estudio detallado de la formalización y de los elementos que constituyen los Planes de Igualdad, realizando especial énfasis en la idoneidad de la negociación colectiva como instrumento para conseguir alcanzar los objetivos propuestos en materia de igualdad de género, así como de garantía a la hora de proteger los derechos de trabajadores y empresarios. Para facilitar la comprensión del tema objeto de estudio, se procede a elaborar un marco conceptual sobre los derechos de igualdad y no discriminación en el ámbito europeo y nacional, así como de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva considerándose todos ellos, los pilares fundamentales de los Planes de Igualdad. Tras valorar estas premisas y en base a las nuevas modificaciones que el legislador ha introducido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se completará el marco teórico con la reciente jurisprudencia que ha resultado de la controversia que han suscitado las cuestiones de legitimización y representatividad de los Planes de Igualdad.

Palabras clave: Planes de Igualdad, Real Decreto-Ley 6/2019, discriminación de género, perspectiva empresarial, negociación colectiva, igualdad, derechos de trabajadores, libertad sindical, Ley Orgánica 3/2007, legitimización y representatividad.

ABSTRACT

This paper aims to provide an updated perspective of the legislative development that the Equality Plans have experienced in the labour field, carrying out an analysis of the modifications introduced by the new Royal Decree 6/2019, since it highlights the latent need to address gender discrimination from the business perspective. Likewise, a detailed study is made of the formalization and the elements that make up the Equality Plans, placing special emphasis on the suitability of collective bargaining as an instrument to achieve the proposed objectives in the area of gender equality, as well as a guarantee when it comes to protecting the rights of workers and employers. In order to facilitate the understanding of the subject matter of the study, a conceptual framework on equality and non-discrimination rights at the European and national levels is elaborated, as well as the rights of freedom of association and collective bargaining, all of which are considered the fundamental pillars of the Equality Plans. After evaluating these premises and based on the new modifications that the legislator has introduced into Organic Law 3/2007 for the effective equality of women and men, the theoretical framework will be completed with the recent jurisprudence that has resulted from the controversy that has arisen from the questions of legitimization and representativeness of the Equality Plans.

Keywords: Equality Plans, Royal Decree 6/2019, gender discrimination, business perspective, collective bargaining, equality, workers' rights, trade union freedom, Organic Law 3/2007, legitimization and representativeness.

1. INTRODUCCIÓN

A pesar del gran esfuerzo a nivel internacional que están llevando a cabo las instituciones gubernamentales para promover la igualdad de género en cualquier ámbito, tanto público como privado, alcanzando de esta forma todos los niveles de actuación — incluido el núcleo familiar— todavía existen significativas desigualdades, sobre todo en el mercado laboral donde las diferencias se materializan con mayor notoriedad. La lucha por la igualdad no debe distinguir entre sexos, debe de ser un compromiso bilateral, pues sólo de esta forma se podrán vencer los prototipos de género que, alimentados por un sesgo inconsciente, infravaloran la capacidad de las mujeres para asumir puestos que requieren gran responsabilidad.

Durante las últimas décadas, diversos estudios han demostrado los beneficios que supone la diversidad de género para las empresas, consiguiendo que cada vez sean más las compañías que opten por aplicar novedosos programas e iniciativas que contribuyan a mejorar el equilibrio de género en el seno de sus estructuras organizacionales¹. En este sentido, las empresas han mostrado una actitud abierta y positiva ante la idea de incluir entre sus objetivos el desarrollo de la responsabilidad social corporativa. Entre las distintas medidas que se han llevado a cabo en los últimos años, cabe destacar la repercusión que ha tenido la adopción obligatoria de los Planes de Igualdad por parte de empresas de hasta 50 trabajadores a la que hace referencia el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, ya que al representar las PYMES casi el 99% del tejido económico nacional², se ha aumentado considerablemente el margen de actuación de las políticas de igualdad. El hecho de establecer la adopción de Planes de Igualdad como una obligación legal en determinados casos, conseguirá que aquellas empresas que en un principio se pudieran mostrar reticentes a dicha adopción, puedan alcanzar finalmente los beneficios

¹ Gutiérrez, H., “La paridad hace ganar más a las empresas”, *El País*, 16 de noviembre de 2016. Obtenido el 01/04/2020 de https://elpais.com/economia/2016/11/16/actualidad/1479310037_057749.html

² Vega Ortega, J.A., “La PYME vaticina en 2019 peores datos en empleo. El 98% de empresas son PYMES”, *Cinco Días* 22 de junio de 2018, Obtenido el 04/04/2020 de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/06/21/autonomos/1529596674_438809.html

que a medio y largo plazo conlleva la introducción de una cultura diversa e igualitaria en materia de género para todos los *stakeholders*³ que conforman la empresa.

El objeto de estudio del presente TFG es analizar la función que ejerce la Comisión Negociadora en los Planes de Igualdad, ya que representa los principios de negociación colectiva y libertad sindical, cuyo trasfondo común es garantizar y proteger el principio de igualdad, con la finalidad de conseguir alcanzar la paridad de género en la empresa, es decir, otra manifestación del mencionado principio fundamental. Para completar el análisis de los Planes de Igualdad, se han comentado las numerosas modificaciones que introdujo el Real Decreto-Ley 6/2019, así como las sentencias más controvertidas relacionadas con la materia.

Para un correcto planteamiento de la cuestión, se ha considerado necesario elaborar, en primer lugar, un marco jurídico que, de forma breve y concisa, realice un análisis de los antecedentes legislativos que han regulado los principios de igualdad y no discriminación en la normativa internacional, especificando las directivas que han denotado mayor influencia en las legislaciones nacionales. A continuación, se ha analizado la normativa más relevante del ordenamiento jurídico español que regula la protección del principio de igualdad de género en materia de las relaciones laborales.

En este sentido, se ha realizado un estudio de las disposiciones más relevantes que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha introducido en materia laboral. A la hora de analizar procedimiento correspondiente a la elaboración y adopción de los Planes de Igualdad, se han comentado los artículos comprendidos entre el 45 y el 49, ambos incluidos, correspondientes a las distintas etapas de la formalización del plan, así como la relación con otras normas vigentes relacionadas con la materia. Asimismo, se ha realizado un estudio de los elementos objetivos, subjetivos y temporales que conforman el Plan de Igualdad completando la teoría con la solución práctica que han introducido los tribunales ante las situaciones de controversia entre las partes.

³ Camacho, I., Fernández J.L., et al., *Ética y Responsabilidad Empresarial*, Desclée de Brouwer, Bilbao, 2013.

A lo largo de la formalización de los Planes de Igualdad, se han comentado las modificaciones realizadas por el Real Decreto-Legislativo 6/2019 sobre estas medidas, ya que no sólo ha ampliado el ámbito de aplicación de los Planes de Igualdad, sino que también ha potenciado el carácter inclusivo de la negociación colectiva como medio óptimo para su elaboración. En resumen, los Planes de Igualdad garantizan que las medidas resultantes sean fruto del acuerdo entre trabajadores y empresarios, y que preservando sus derechos consiga poner en práctica una serie de actuaciones que aseguren unas condiciones de trabajo equánimes en las que se respete el principio de igualdad de trato entre sus trabajadores.

Para la elaboración del marco teórico se han consultado diversas fuentes secundarias obtenidas mediante la consulta de distintas bases de datos como la Universidad Pontificia de Comillas, Dialnet y Aranzadi obteniendo una gran variedad de bibliografía, de artículos académicos y de jurisprudencia relacionada con la materia. Entre las palabras clave utilizadas en la búsqueda se encuentran: Planes de Igualdad, negociación colectiva, igualdad, derechos de trabajadores, libertad sindical, entre otras; haciendo posible construir un marco conceptual que englobe el objeto del presente estudio. Asimismo, se han consultado otras fuentes primarias como el desarrollo normativo presente en la materia, así como los informes elaborados por organizaciones sindicales como UGT y CCOO. El marco teórico elaborado en base a la negociación colectiva se ha completado con el estudio de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, con el objetivo de evaluar las decisiones tomadas por el Tribunal ante la posible vulneración del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva en cuanto a los sujetos a los que se otorga su legitimización y representatividad.

Sobre el sistema de citación, en el presente trabajo se ha decidido emplear la normativa tradicional, mediante la inclusión de las referencias a pie de página que, por su concreción y especificidad, han sido consideradas como necesarias para la comprensión de los puntos más teóricos que puedan resultar confusos para el lector. Asimismo, también se ha incluido la legislación y la jurisprudencia que o bien aparece en el texto, o bien alude a los contenidos teóricos que se exponen a lo largo del trabajo. Finalmente, el

cómputo de obras, legislación y jurisprudencia empleados en el trabajo se encuentra en el apartado de bibliografía correspondiente situado en la parte final del trabajo.

2. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

2.1 PERSPECTIVA EUROPEA

El transcurso de los años ha puesto en evidencia la escasez de políticas públicas que actualmente se encuentran orientadas a garantizar la igualdad de género y que progresivamente y en amplios intervalos de tiempo, han sido elaboradas y desarrolladas por los órganos legislativos de los distintos Estados⁴. En muchas esferas todavía se pueden apreciar diferencias notablemente visibles entre ambos sexos, persistiendo las barreras estructurales que limitan los roles sociales de hombres y de mujeres restringiendo, de este modo, las oportunidades de promoción profesional a las que deberían tener acceso las mujeres en el ámbito laboral.

Las desigualdades de género son evidentes en diversas esferas de la política pública. Numerosos estudios realizados por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)⁵ han demostrado las diferencias existentes entre ambos géneros, desarrolladas en escenarios tanto públicos como privados y relativas a la participación profesional en el mercado laboral, en la promoción profesional, en las políticas remuneratorias, en la representatividad de los puestos directivos, entre otras. En definitiva, se puede afirmar que las disparidades entre ambos géneros atienden al reflejo que ha proyectado a lo largo del tiempo la existencia de una cultura tradicionalmente patriarcal influyendo, de manera discriminatoria, en las expectativas laborales a las que aspira la sociedad. A pesar de las mejoras que se han producido recientemente en este aspecto, los gobiernos deben afrontar las dificultades que supone la elaboración y ejecución de las distintas herramientas políticas destinadas a promover la inclusión de género en los distintos ámbitos, así como la potestad para ejercer un control efectivo sobre estas medidas permitiendo, de esta forma, medir sus efectos y consecuencias reales.

⁴ Charlesworth, H., *Handbook on Gender in World Politics*. Edward Elgar Publishing, UK, 2016.

⁵ OECD., “SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities”, *OECD Publishing*, Paris, 2019.

En las últimas décadas, diversas organizaciones internacionales y entidades de ámbito empresarial han sido pioneras en la labor de promover la igualdad entre ambos géneros mediante el empleo de diversos instrumentos de política corporativa. En este sentido, en opinión de LOMBARDO⁶, la atención de las organizaciones se ha centrado en desarrollar una serie de políticas, cuyo objetivo principal sea la defensa de la igualdad de género. La idea de orientar sus esfuerzos económicos hacia la protección de la igualdad ha terminado por convertirse en uno de los proyectos de transformación económica más novedosos, cuya finalidad reside en reconocer, negociar y ampliar el espacio dedicado a la justicia económica, a la producción no mercantil y a la conciliación, la cooperación y la interdependencia de la vida familiar y laboral.

En el ámbito internacional, la constitución de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1945, supuso un auténtico refuerzo para la aplicación del principio de no discriminación. A través de la Carta Magna, en la que se formulan los principales fines y objetivos de la ONU, se postula la defensa de los derechos humanos ante las desigualdades y discriminaciones que ciertas colectividades sufren por razón de sexo, raza, idioma o religión⁷.

El principio de no discriminación se concibe como parte fundamental del núcleo sobre el que se consolida la legislación de la Unión Europea. Asimismo, son numerosos los ejemplos de directivas que encuentran entre sus disposiciones el mencionado principio, manifestando el poder jurídico que la Unión Europea ejerce sobre los Estados miembros a través de la incorporación del contenido de sus directivas a la legislación nacional y, consecuentemente, formando parte de los sistemas jurídicos nacionales de dichos Estados.

⁶Lombardo, E., & Fernández Sola, N., *Unión Europea y Derechos Fundamentales en perspectiva constitucional*, Dykinson, Madrid, 2004.

⁷ Calduch Cervera, R., *Relaciones internacionales*, Ediciones Ciencias Sociales, Madrid, 1991.

⁸ Bergeron, S., & Healy, S., "Beyond the business case: A community economies approach to gender, development and social economy", *UNRISD Conference on Potential and Limits of Social and Solidarity Economy*, Ginebra, 2013, pp. 6-8.

En materia de igualdad, el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) ofrece en su artículo 14⁹ el derecho de protección frente a cualquier acto que pueda resultar discriminatorio por cualquier tipo de razón como por ejemplo sexo, raza, color, lengua, entre otras. No obstante, algunos autores como GIL RUIZ¹⁰ consideran que el mencionado artículo supone una garantía bastante limitada en comparación con las protecciones que ofrecen otros instrumentos jurídicos internacionales en materia de Derechos Humanos, ya que no establece una prohibición independiente respecto a la discriminación, sino que sólo proscribe lo respectivo al disfrute de derechos y libertades, definidos y recogidos en el Convenio.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva se introdujo por primera vez en el Tratado de Roma en 1957¹¹. En ese mismo año se aprobó la Directiva relativa a la igualdad de remuneración, ampliando las disposiciones del mencionado Tratado y definiendo el principio de la igualdad de remuneración que, en palabras de CASTRO CONTE¹², supone la eliminación de cualquier tipo de discriminación fundamentada en el sexo, relativa a todos los aspectos y a todas las condiciones de la remuneración.

Sin embargo, hasta el momento, ningún texto reconocía en sus disposiciones una norma que se configurara como una garantía plena en materia de igualdad y no discriminación, por lo que los Estados Miembros consideraron oportuno ratificar un Protocolo específico en este el ámbito. Finalmente, en 1990, el 7º Coloquio Internacional sobre el Convenio Europeo de Derechos Humanos reconoció el carácter sustancial de los principios de igualdad y no discriminación en el derecho internacional, estableciendo una serie de garantías que aseguraran su protección. No obstante, los objetivos planteados en

⁹Artículo 14 CEDH: *El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.*

¹⁰ Gil Ruiz, J. M., “En torno al artículo 14 de la CEDH: concepto, jurisprudencia y nuevos desafíos de (y ante) el Consejo de Europa”, *Quaestio Iuris*, n. 10, 2017, pp. 919-954.

¹¹ Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957.

¹² Castro Conte, M., *El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario*, Dykinson, Madrid, 2007.

el coloquio no vieron reflejados su propósito hasta la aprobación del Protocolo nº 12 aunque en España, su entrada en vigor se produjo unos años más tarde, concretamente el 1 de junio de 2008.

El Tratado de la Unión Europea (TUE)¹³ recoge en su artículo 2¹⁴ y en su artículo 3¹⁵ el principio de igualdad, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres, así como también recoge en su artículo 6¹⁶ el principio de no discriminación. Asimismo, en el artículo 13 del mencionado texto, que posteriormente pasaría a recoger el artículo 19¹⁷ del actual TFUE¹⁸, la Unión Europea se confería la competencia correspondiente en materia de igualdad, sin especificar ningún tipo de poder de actuación específico, aunque en opinión de GARCÍA AÑÓN¹⁹, podría ser aplicado perfectamente al ámbito laboral.

¹³ Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992 (Diario Oficial de la Unión Europea 29 de julio de 1992).

¹⁴ Artículo 2 TUE: *La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.*

¹⁵ Artículo 3.3 TUE: *La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.*

¹⁶ Artículo 6 TUE: *1. La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados. Las disposiciones de la Carta no ampliarán en modo alguno las competencias de la Unión tal como se definen en los Tratados. Los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta se interpretarán con arreglo a las disposiciones generales del título VII de la Carta por las que se rige su interpretación y aplicación y teniendo debidamente en cuenta las explicaciones a que se hace referencia en la Carta, que indican las fuentes de dichas disposiciones. 2 La Unión se adherirá al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Esta adhesión no modificará las competencias de la Unión que se definen en los Tratados. 3. Los derechos fundamentales que garantiza el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y los que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros formarán parte del Derecho de la Unión como principios generales.*

¹⁷ Artículo 19 TFUE: *Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*

¹⁸ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, firmado en Roma en 1957 (Diario Oficial de la Unión Europea 26 de octubre de 2012).

¹⁹ García Añón, J., “El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa. Algunos problemas de la dogmática jurídica y el Derecho Europeo”, *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*(2), 1999.

A partir de este momento y hasta la actualidad, la producción de Derecho comunitario derivado comienza a acrecentarse mediante la aparición de una serie de Directivas que consagran los principios de igualdad y no discriminación, así como también fomentan el desarrollo de la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Directiva 75/117/CEE²⁰ planteó una aproximación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores de ambos sexos por parte de las respectivas legislaciones de los Estados Miembros eliminando, según afirma ALONSO-OLEA²¹, cualquier tipo de discriminación por razón de género, especialmente en materia de promoción profesional.

Consecuentemente, la Directiva 76/207/CEE²² introdujo el concepto de discriminación positiva para hacer referencia al conjunto de medidas que garantizaran la protección de los derechos laborales de la mujer cuando se encontrara en periodo de gestación y que fomentasen la igualdad de oportunidades de ambos géneros, especialmente cuando la presencia femenina fuera notoriamente inferior a la masculina en un ámbito laboral en concreto²³. Acorde con la anterior directiva, el Consejo adoptó la Recomendación 84/365, de 13 de diciembre de 1984²⁴, en la que se invitaba a los Estados miembros a instigar a las empresas, tanto públicas como privadas, para que contratasen a un mayor número de mujeres que ejercieran puestos de alta responsabilidad. En este sentido, el Tribunal de Justicia también se inclinó en su momento por aceptar el principio

²⁰ Directiva (CEE) 75/117 del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 19 de febrero de 1975).

²¹ Alonso-Olea García, B., *La igualdad entre hombres y mujeres y de género en la Unión Europea*, UNED, Madrid, 2002.

²² Directiva (CEE) 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 14 de febrero de 1976).

²³ Mangas Martín, A., *Cincuenta años de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea: Un balance. Los Trados de Roma en su cincuenta aniversario*, Marcial Pons, Madrid, 2008, pp. 283-324.

²⁴ Comunidades Europeas. Recomendación (CEE) 84/635 del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer (Diario de las Comunidades Europeas 19 de diciembre de 1984).

de discriminación positiva, sin perjuicio de controlar que dicho principio no excediera los límites establecidos.

El Parlamento Europeo adoptó en 1997 la Resolución legislativa por la que se modificaba el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas, ya que se consideró que las instituciones europeas debían de ser las pioneras en adoptar medidas de acción positivas y, por ende, dar ejemplo al resto de empresas. Anteriormente a esta resolución, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se había mostrado contrario a las propuestas legislativas nacionales cuyo principal objetivo era fomentar los derechos de la mujer. OTERO GARCÍA-CASTRILLÓN²⁵ utiliza las cláusulas generales como ejemplo de las medidas introducidas por la legislación nacional en aquel momento, cuyo objetivo era fomentar los derechos de las mujeres en los convenios colectivos, aunque en su opinión, estas medidas excedían de los límites que regulaban la discriminación positiva, puesto que los hombres resultaban proporcionalmente perjudicados, y por tanto dejaban de atender a su fin último dificultando, de esta manera, la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

El caso de la polémica y mediatizada Sentencia del TJUE, de 17 de octubre de 1995²⁶, también conocida como el caso Kalanke, fue acogido con gran vehemencia en la jurisprudencia internacional ya que delimitó, por primera vez, el principio de discriminación positiva establecido en la Directiva 76/207/CEE. En palabras de REY MARTINEZ²⁷, la discriminación positiva se puede definir como una excepción al derecho individual de igualdad de trato que aparece consagrado en la misma directiva, requiriendo a los tribunales de los Estados realizar una interpretación restrictiva sobre el mencionado principio.

²⁵ Otero García-Castrillón, C., “Igualdad, género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria”, *Revista de Derecho Comunitario*, vol. 12, n. 6, 2002, pp. 489-502.

²⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-450/93), de 17 de octubre de 1995.

²⁷ Rey Martínez, F., “La discriminación positiva de mujeres (Comentario a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad de 17 de octubre de 1995, asunto Kalanke)”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, vol. 47, n.16, 1996, pp. 309-332.

En el mismo sentido, en el caso de la sentencia de 11 de noviembre de 1997²⁸, también conocida como el caso Marschall, el Tribunal declaró que la normativa comunitaria apoyaba las propuestas legislativas nacionales que priorizaran la promoción de las candidatas femeninas de manera obligatoria en todos aquellos sectores en los que el número de mujeres fuera notoriamente inferior al número de hombres, fomentando de esta forma la discriminación positiva. Sin embargo, el Tribunal también introdujo una serie de limitaciones para evitar un perjuicio desproporcional para el género masculino, admitiendo como única excepción a la aplicación automática del principio de no discriminación, la posibilidad de posicionarse a favor de las mujeres candidatas en la promoción profesional y en el acceso al empleo cuando tuvieran la misma capacidad que sus homónimos varones, siempre y cuando hubiera más hombres que mujeres en el sector afectado. Del mismo modo, RUIZ MIGUEL²⁹ descarta la posibilidad de que los candidatos masculinos fueran rechazados sin haber realizado un examen a priori de su candidatura.

El Tribunal justificó su respuesta en base a la persistencia de un sesgo inconsciente de género que, en la toma de decisiones relativas a la promoción profesional inclinaba la balanza en favor de los hombres y consecuentemente, en detrimento de las mujeres. Esta sutil percepción que afecta negativamente a las mujeres surge como consecuencia de los estereotipos sociales presentes y arraigados en la sociedad, e insta, de manera inconsciente, a minusvalorar las capacidades de las mujeres para ejercer funciones de liderazgo en el ámbito profesional. En consecuencia, de acuerdo con MARTÍN VIDA³⁰, las medidas de discriminación positiva adoptadas por los Estados tienen por objetivo paliar el efecto negativo que ejerce el sesgo inconsciente, que se encuentra materializado en las desigualdades de trato constituidas en base al género y presentes en el entorno laboral.

²⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, (C-271/91), de 2 de agosto de 1993.

²⁹ Ruiz Miguel, A., “La discriminación inversa y el caso Kalanke”, *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, n. 19, 1996, pp. 123-140.

³⁰ Martín Vida, M. Á., “Medidas de Tratamiento preferente en favor de las mujeres en el ámbito comunitario. Reflexiones al hilo de la sentencia "Marschall"”. *Revista Española de Derecho Constitucional*, vol. 18, n. 53, 1998, pp. 313-336.

De esta forma, el TJUE se mostraba en consonancia con las medidas de acción positiva puestas de manifiesto en los artículos 2.3³¹ y 2.4³² de la Directiva 76/207/CEE relativas a distintas materias como son el acceso al empleo, la formación y promoción profesional o las condiciones de trabajo.

Posteriormente, el Tratado de Amstérdam perfila la última versión del principio de no discriminación, estableciendo este principio como una de las directrices básicas de la política de la Unión Europea y modificando algunas de las disposiciones del TUE en materia de igualdad. En palabras de CARMONA CUENCA³³, mientras este último garantizaba la igualdad de retribución entre ambos sexos para una misma ocupación, el Tratado de Ámsterdam introducía una nueva base jurídica en la que se integraba la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las sentencias de los casos Kalanke y Marschall.

Desde una perspectiva objetiva, el artículo 23³⁴ de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, ofrece la referencia más explícita al principio de igualdad de género ya que extiende el principio de igualdad a los ámbitos “de empleo, trabajo y retribución”, configurándose como un gran progreso en la legislación comunitaria, especialmente en lo respectivo a la igualdad en el ámbito laboral.

La Directiva 2002/73/CE³⁵ por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE introduce algunas modificaciones respecto a las disposiciones de la anterior Directiva

³¹ Artículo 2.3 Directiva 76/207/CEE: *La presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.*

³² Artículo 2.4 Directiva 76/207/CEE: *La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1.*

³³ Carmona Cuenca, E., “La igualdad de género en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Un reconocimiento tardío con relación al Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.104, 2015, pp. 297-328.

³⁴ Artículo 23 de la CEDH: *La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.*

³⁵ Directiva (CE) 2002/73 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 (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 5 de octubre de 2002).

relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, como es el acceso al empleo y la formación y promoción profesional³⁶. La modificación del artículo 3³⁷ de la Directiva 76/207/CEE supuso una serie de implicaciones directas respecto a la aplicación del principio de igualdad de trato, declarando la nulidad de toda aquella disposición que pueda resultar contraria a dicho principio y que figurase en los contratos o convenios colectivos, en los Estatutos de profesiones independientes, así como en aquellos pertinentes a organizaciones sindicales y empresariales. Autores como MIGUEL DE LA CALLE³⁸, opinan que, siguiendo las disposiciones de la Directiva, los Estados miembros estimularon a los empresarios y a las personas responsables del acceso a la formación profesional a tomar medidas de prevención contra toda forma de discriminación por razón de sexo y contra el acoso sexual en el trabajo.

Las Directivas mencionadas en los anteriores párrafos entre otras, fueron finalmente refundidas en la Directiva 2006/54/CE³⁹, vigente en la actualidad, convirtiéndose en un referente para la legislación laboral en materia de igualdad. La mencionada Directiva, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación,

³⁶ Torrente Gari, S., “¿Hay un Derecho comunitario sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo? La Directiva 2002/73, de 23 de septiembre”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2003, pp.185-209.

³⁷ Artículo 3 de la Directiva 76/207/CEE: *La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional.2. Para ello los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato ;b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes ;c) se revisen aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser ; y que respecto a las disposiciones convencionales de esa misma naturaleza, las partes sociales sean invitadas a proceder a las oportunas revisiones.*

³⁸ de Miguel de la Calle, P., “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. La modificación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, por la Directiva 2002/73/CE del PE y del Consejo”, *Revista del Ministerio del Trabajo y de los Asuntos Sociales*, vol. 23, 2003, pp. 135-160.

³⁹ Directiva (CE) 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de junio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (Diario Oficial de la Unión Europea 26 de julio de 2006).

contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad en los aspectos laborales referentes al acceso al trabajo, como son, en palabras de VICENTE AÑÓ⁴⁰, los relativos a la promoción, la formación profesional; las condiciones de trabajo, la remuneración y los sistemas de seguridad social.

En el ámbito empresarial, la Directiva 2010/41/UE⁴¹ realiza, en opinión de FREIXES SANJUÁN⁴², una consideración importante al sopesar que los cónyuges o parejas de hecho que sean propietarios de una empresa sean tratados en igualdad de condiciones que el resto de las personas. La citada directiva también establece el cumplimiento de una serie de objetivos referentes a la protección de la maternidad, derogando, de esta forma, la Directiva 86/613/CEE⁴³.

En 2012, el Parlamento Europeo y el Consejo realizaron una propuesta de Directiva con la intención de mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, aumentando de forma sustancial el número de mujeres que en aquél momento ocupaban los cargos de alta dirección en los Consejos de Administración, ya que los últimos datos fechados en ese momento mostraban como sólo el 21,1%⁴⁴ de los miembros de los Consejos eran mujeres. En este sentido, un año más tarde, el Parlamento Europeo emitió, como recomendación del Consejo, una Resolución legislativa en la que mostraba su ferviente apoyo a la aplicación de un sistema de cuotas. En aras de mejorar los resultados anteriores, este sistema sería implantado en el ámbito

⁴⁰ Vicente Añó, V., “Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Comentario a la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, del Parlamento Europeo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, vol.67, 2007, pp. 275-286.

⁴¹ Directiva (UE) 2010/41 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de junio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (Diario Oficial de la Unión Europea 15 de julio de 2010).

⁴² Freixes Sanjuán, T., “La Igualdad de mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea. Una valoración tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa”, *Themis: revista jurídica de igualdad de género*, n.9, 2011, pp. 31-62.

⁴³ Directiva (CEE) 86/613 del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 19 de diciembre de 1986).

⁴⁴ CES., *Informe 05/2016: La participación laboral de las mujeres en España*, Consejo Económico y Social España, Consejo Económico y Social, Madrid, 2016.

empresarial por los Estados miembros de forma voluntaria u obligatoria, dependiendo de la legislación cada Estado.

No obstante, aunque existía un consenso entre los países que conforman el Consejo sobre la necesidad de lograr el equilibrio de género en los Consejos de Administración de las empresas, autores como CARRASQUERO CEPEDA⁴⁵ afirman que todavía hay discrepancias respecto de la elección de los medios más idóneos para alcanzar el equilibrio de género en la esfera de la alta dirección.

En resumen, el Consejo de Europa ha incluido la igualdad de género en su agenda, pero, aunque los progresos son visibles y la situación jurídica de la mujer en el territorio europeo ha mejorado en los últimos tiempos, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se puede percibir como una realidad bastante lejana. La vigilancia periódica y las sucesivas investigaciones muestran como los progresos continúan siendo bastante lentos en lo respectivo a la participación de las mujeres en las esferas empresarial y política.

En el ámbito público, algunos países europeos que conforman la OCDE dieron ejemplo de las diferentes políticas de igualdad de género que se están llevando a cabo y que fueron recogidas en la Recomendación de la OCDE de 2015⁴⁶. De esta forma, se pretendió establecer un enfoque multidimensional con el objetivo de promover la igualdad de género como principio básico de gobierno, incluyendo la promoción de políticas que tuvieran en cuenta este tipo de cuestiones, así como la reducción de la brecha de género en el liderazgo profesional y en el empleo.

⁴⁵ Carrasquero Cepeda, M., “La propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, de 14 de noviembre de 2012”, *Revista de Estudios Europeos*, n.66, 2015, pp. 93-103.

⁴⁶ OECD., *Recomendación del Consejo sobre Gobernanza presupuestaria*, Paris, OECD Publishing, 2015.

2.2. PERSPECTIVA NACIONAL

2.2.1. INTRODUCCIÓN

Con la desaparición del estereotipo masculino que definía al hombre como principal miembro sustentador del hogar y de la familia, autores como GONZÁLEZ⁴⁷, entre otros, creen que se ha producido un cambio de paradigma en las relaciones de género. Los notorios cambios que se han producido en el mercado laboral en particular con respecto a las mujeres, junto con los cambios que se han producido en la estructura familiar, como por ejemplo los relativos a la crianza de los descendientes o a las relaciones de pareja, así como el reconocimiento de las políticas de igualdad de género, han servido para romper la tradicional división de los roles que desempeñan hombres y mujeres.

No obstante, en pleno siglo XXI, en España, la presencia femenina en el mercado laboral todavía es bastante inferior a la masculina, confirmando la persistencia de acciones y comportamientos que provocan la desigualdad de género. De acuerdo con RIBAS BONET⁴⁸, la principal función de la formulación de las políticas que se están poniendo en práctica actualmente, es conseguir que las mujeres sean tratadas en igualdad de condiciones en comparación con los hombres, así como también les sean concedidas las mismas oportunidades en el ámbito de promoción profesional con respecto a sus homónimos masculinos, alcanzando una igualdad real y efectiva en el mercado laboral.

2.2.2. LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO

El legislador español, consciente de los recientes acontecimientos en materia legislativa en el ámbito europeo y de las consecuencias que origina la desigualdad de género en la sociedad, ha optado por esgrimir una estrategia transversal mediante la

⁴⁷ González, A., Lomas, C., Aguirre, A., Alario, et al., *Mujer y educación*, Graó, Barcelona, 2007.

⁴⁸ Ribas Bonet, M. A., *Mujer y trabajo en la economía social*, Marcial Pons, Madrid, 2005.

aprobación de la Ley Orgánica 3/2007⁴⁹ (LOIMH). Este hecho no sólo ha supuesto la incorporación del contenido esencial de las Directivas europeas 2002/73/CEE y 76/207/CEE, sino que además ha introducido en el ordenamiento jurídico español, en palabras de INFANTE RUIZ⁵⁰, una norma destinada exclusivamente a garantizar y proteger la igualdad de género y que abarca todos los sectores del ordenamiento jurídico, norma anteriormente inexistente.

A la hora de realizar un estudio de la estructura de la LOIMH, se puede percibir que consta de dos partes. La primera, se basa en la enumeración de una serie de figuras jurídicas relacionadas con el principio de igualdad, como son la discriminación directa, indirecta, las medidas de acción positiva, entre otras, que hasta entonces no habían sido definidas expresamente en ninguna ley nacional. En la segunda parte, se pueden distinguir 31 disposiciones adicionales en las que se modifican distintos textos legales con el objetivo de adaptarlos a los principios y conceptos de carácter general anteriormente definidos.

En concreto, el desarrollo de la LOIMH ha supuesto la introducción en el marco legislativo español de una serie de medidas de acción positiva con el objetivo de evitar cualquier forma de discriminación por razón de género y, de esta forma, promover la igualdad entre ambos sexos. Por tanto, de acuerdo con FABREGAT MONFORT⁵¹, una de las novedades más significativas que ha introducido esta ley, es que además de sancionar las conductas discriminatorias activas también ha introducido una tutela judicial efectiva previa al acto discriminatorio. En este sentido, ha incluido una serie de herramientas que anticipan la conducta discriminatoria como puede ser las conductas omisivas tales como no contratar, no promocionar, no formar, entre otras. Especialmente, en el ámbito público, establece la reserva de un porcentaje, denominado cuota, por razón

⁴⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007).

⁵⁰ Infante Ruiz, F. J., “La protección contra la discriminación mediante el derecho privado”. *InDret*, 2008, pp. 1-17.

⁵¹ Fabregat Monfort, G., “El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2009, pp. 115-129.

de género en la composición de las listas electorales⁵² con el objetivo de paliar la situación de desigualdad entre hombres y mujeres.

De esta forma, la disposición adicional segunda de la LOIMH modifica la Ley Orgánica 5/1985⁵³ añadiendo el artículo 44 bis. En virtud del artículo 9.2⁵⁴ CE, por el que se atribuye a los poderes públicos la promoción de las medidas necesarias para alcanzar una igualdad real y efectiva, esta nueva inclusión tiene por objetivo la imposición obligatoria de una nueva medida de acción positiva en los procesos electorales, estableciendo que:

“Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento...”

Esta norma, enuncia la cuota mínima de mujeres que deben de cumplir las listas electorales, introduciendo la discriminación positiva en el ámbito público, así como también incluye nuevos párrafos a los artículos 187⁵⁵ y 201⁵⁶ de la Ley 5/1985 que limitan la aplicación de la cuota, exonerando de su aplicación a las candidaturas que se presenten

⁵² REY MARTÍNEZ objeta que la obligación de imponer cuotas en las listas electorales de los partidos políticos podría lesionar la libertad de elección de candidatos, afectando por tanto a las libertades de ideología, de asociación y de ejercicio de la actividad de los mencionados partidos (art. 22, 16.1 y 6 CE). Sevilla Merino, J., y Ventura Franch, A., Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia a la participación política. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2007, pp. 15-51.

⁵³ Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen electoral general (BOE 20 de junio de 1985).

⁵⁴ Artículo 9.2 CE: *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

⁵⁵ Artículo 187.2 LOIMH: *Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.*

⁵⁶ Artículo 201.3 LOIMH: *Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.*

en los municipios que no excedan de los 3.000 habitantes, o en las islas que tengan un número de residentes menor a 5.000 habitantes.

No obstante, la adopción de medidas de discriminación positiva a las que se refiere la LOIMH, ha sido objeto de opiniones discrepantes en el momento de cuestionarse si realmente se encuentran en conformidad con las disposiciones constitucionales. MARTÍNEZ ALARCÓN⁵⁷ considera que la licitud constitucional de estas medidas requiere de la existencia de una situación fáctica que evidencie la existencia de desigualdad de género, así como su prueba empírica que alegue la necesidad de aplicar dicha ley.

Por consiguiente, la Sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero⁵⁸, ha reafirmado la justificación objetiva de la medida de discriminación positiva. El supuesto en el que se planteaba la licitud de la medida de discriminación positiva cumplía con el requisito de la existencia previa de una situación de desigualdad en los supuestos de hecho y, consecuentemente, la elección de la mujer para el puesto de promoción profesional es lícito, ya que su objetivo es compensar la situación de desigualdad en la que se encontraba la mujer con respecto del hombre a la hora de acceder a cargos públicos.

Sin embargo, a excepción de la obligación que introduce la LOIMH en el artículo 44 bis de Ley Orgánica 5/1985, la ley sólo obliga a los poderes públicos a adoptar medidas destinadas a promover y favorecer la igualdad de género en el ámbito laboral, impidiendo que los poderes públicos se mantengan neutrales con relación a la cuestión, pero quedando completamente a su discreción la decisión relativa al tipo de medida y al momento de su imposición.

⁵⁷ Martínez Alarcón, M., “Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero, sobre la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Teoría y Realidad Constitucional*, n.22, 2008, pp. 605-624.

⁵⁸ Apoyándose en Sentencias como la STC (Sala Pleno) núm.148/1986 de 25 de noviembre (Recopilatorio de jurisprudencia Aranzadi); la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 26 de abril (Recopilatorio de jurisprudencia Aranzadi RTCT 1987/9087).

Al contrario de lo que ocurre en el ámbito público, la LOIMH no impone a las empresas privadas la obligación jurídica de establecer una serie de medidas que garanticen la igualdad de género. Sin embargo, el artículo 75 LOIMH⁵⁹ invita a las empresas privadas a que constituyan su Consejo de Administración en base a una composición equilibrada considerando el género de sus miembros, así dispone lo siguiente:

“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.”

A pesar del esfuerzo del legislador por impulsar la presencia femenina en los puestos de alta dirección, donde la visibilidad de los resultados de la aplicación de las políticas es mayor, no fue hasta 2012, cuando la Comisión Europea dictó la Propuesta de Directiva 2012/0299, destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, cuando comenzó el verdadero cambio en los Consejos de Administración a nivel europeo. Sin embargo, en España, la introducción de la mujer en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas ha sido un proceso progresivamente lento en el tiempo, ya que todavía hoy en día muchas de esas empresas no han alcanzado el porcentaje del 30%⁶⁰ propuesto por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

En este sentido, la LOIMH invita a las empresas a tomar una serie de medidas con el objetivo de eliminar las desigualdades retributivas, de promover el talento femenino a la hora de la promoción profesional y de fomentar la corresponsabilidad entre hombres y

⁵⁹ Artículo 75 LOIMH: *Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.*

⁶⁰ Rico Rico, E., & Martín Hernández, M. L., “La presencia femenina en los Consejos de Administración de las empresas como medida necesaria para avanzar en materia de igualdad de género en el ámbito laboral: el particular caso de las empresas del Ibex 35”, *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, n.22, 2013, pp. 205-242.

mujeres favoreciendo el camino hacia la conciliación de la vida laboral y familiar. Siguiendo las líneas de FERNÁNDEZ GARCÍA⁶¹, posteriormente se aprobó el RD 1615/2009⁶² por el que se reguló la concesión y utilización del distintivo “Igualdad de Empresa”, con el objetivo de orientar a las empresas hacia un modelo de gestión más responsable y sostenible acorde con el desarrollo de la responsabilidad social corporativa, del que se conocerá posteriormente⁶³.

El Plan de Igualdad es un instrumento que facilita, en las organizaciones y empresas, la implantación de una serie de objetivos, medidas y acciones que favorezcan la igualdad de trato entre hombres y mujeres frente a cualquier tipo de acción que fomente la desigualdad o discriminación por razón de sexo. El artículo 45 de la LOIMH establece la obligación de implantar un Plan de Igualdad no sólo por parte de las empresas de más de 250 trabajadores en su plantilla⁶⁴, sino también por parte del resto de empresas en las que lo establezca su convenio colectivo aplicable⁶⁵, o en los casos en los que así lo dictamine la autoridad laboral correspondiente⁶⁶ en aras de un procedimiento sancionador como sustitución de las sanciones accesorias. Para la adopción de estas medidas será necesaria la negociación previa con los representantes de los trabajadores. En el resto de los casos, el apartado quinto del citado artículo establece que:

⁶¹ Fernández García, R., *La responsabilidad social corporativa como modelo de gestión empresarial*, Editorial Bosch, Barcelona, 2018.

⁶² Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” (Boletín Oficial del Estado 3 de noviembre de 2009).

⁶³ *Infra*. pp. 34

⁶⁴ Artículo 45.2 LOIMH (texto original): *En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

⁶⁵ Artículo 45.3 LOIMH (texto original): *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, 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.*

⁶⁶ Artículo 45.4 LOIMH (texto original): *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 elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.”

La LOIMH también regula la competencia relativa al establecimiento del Plan de Igualdad en la empresa en su artículo 43⁶⁷, especificando la necesidad de negociar el Plan con los representantes de los trabajadores y mediante negociación colectiva ya que, de lo contrario, dicho Plan será ilícito y, por tanto, será declarado judicialmente nulo.

Una de las principales causas que fundamentan los estereotipos y prejuicios sociales atribuidos al papel que ejerce la mujer en la sociedad y que condicionan sus posibilidades de promoción en el ámbito profesional, es el punto de unión existente y aparentemente infranqueable entre la mujer y la obligación que se le impone de atender las responsabilidades familiares, así como las labores domésticas. En este sentido afirma CARDONA RUBERT⁶⁸, debido al carácter transversal y global de la LOIMH, ha intentado resolver las cuestiones planteadas sobre esta materia, proporcionando una serie de medidas referidas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En materia de conciliación, la LOIMH introdujo la ampliación a 15 días del permiso de paternidad, ayudando a favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares. También introdujo una serie de mejoras en el permiso de maternidad, en la reducción de jornada por cuidado de menores, así como en la excedencia voluntaria y la excedencia por cuidado de personas dependientes, tanto hijos como familiares.

⁶⁷ Artículo 43 LOIMH: *De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.*

⁶⁸ Cardona Rubert, M. B., *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2009.

2.2.3. REAL DECRETO-LEY 6/2019 DE 1 DE MARZO

El RDL 6/2019⁶⁹ se ha introducido en un contexto social marcado por la desigualdad de género como consecuencia de la subsistencia de la brecha salarial persistente en los últimos años. Consecuentemente, según afirma ASQUERINO LAMPERO⁷⁰, ha surgido la urgente y extraordinaria necesidad por parte del Estado de establecer una serie de medidas de actuación con el objetivo de eliminar las desigualdades de género en el empleo y la ocupación, como es la mejora de la equidad salarial, reduciendo de esta forma, la brecha existente entre trabajadores de distinto género.

Una de las modificaciones más significativas que ha introducido el RDL 6/2019 ha sido la extensión del umbral legal obligatorio, por el que se exige la implantación de un Plan de Igualdad a empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en la plantilla. No obstante, a la hora de establecer esta nueva necesidad, teniendo en cuenta las posibles dificultades que puede suponer para las empresas más pequeñas la inmediata adopción de esta medida, se ha establecido un calendario progresivo para facilitar su implementación.

El incumplimiento de la obligación empresarial en materia de planes y medidas de igualdad establecido en la LOIMH, en el ET⁷¹ o en el convenio colectivo que sea de aplicación, constituirá una infracción grave o muy grave, según la modificación que hace el RDL 6/2019 del artículo 7.13⁷², del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto⁷³, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), asignando de esta forma la sanción correspondiente establecida en el artículo 40 LISOS.

⁶⁹ Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 8 de marzo de 2019).

⁷⁰ Asquerino Lampero, M. J., “El periodo de prueba y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.224, 2019, pp. 89-106.

⁷¹ Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015).

⁷² Artículo 7.13 (LISOS): *No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.*

⁷³ Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 1 de enero de 2001).

Asimismo, frente a la generalidad del ámbito material de los Planes de Igualdad presente en el artículo 46 de la LOIMH, el RDL 6/2019 determina la serie de materias que deben de formar parte del contenido mínimo de los Planes de Igualdad, así como la obligación de realizar un diagnóstico previo negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, haciendo especial referencia a la obligación de realizar auditorías salariales, de ejercer los derechos de conciliación por parte tanto de mujeres como de hombres y de acabar con la infrarrepresentación del género femenino en la empresa⁷⁴. El RDL 6/2019 también establece en las empresas la creación de un nuevo registro de salarios⁷⁵, desagregados en función del sexo y la categoría, en el que todas aquellas empresas que superen los 50 trabajadores en su plantilla deberán justificar de manera obligatoria que cualquier diferencia salarial entre ambos sexos que supere el 25%⁷⁶ no se debe a motivos discriminatorios por razón de sexo.

También establece que el diagnóstico previo del Plan de Igualdad se debe de realizar en el seno de una Comisión Negociadora, estableciendo la obligación, por parte de la empresa, de facilitar todos los datos e información que puedan ser de utilidad para su elaboración, así como los datos del Registro⁷⁷. El RDL 6/2019 también establece el derecho por parte de los representantes de los trabajadores a recibir información de forma

⁷⁴ 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”, *IusLabor*, n.1, 2019, pp. 187-209.

⁷⁵ Artículo 28.2 LOIHM (modificado): *El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

⁷⁶ Artículo 28.3 LOIMH (modificado): *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.*

⁷⁷ Artículo 46.2 LOIMH (modificado): *La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.*

anual sobre los datos de mujeres y hombres que ejercen su función en cada uno de los niveles profesionales, modificando la redacción del artículo 64.3⁷⁸ ET.

Desde la aprobación de la LOIMH, el órgano encargado de supervisar los Planes de Igualdad adoptados por las empresas no podía realizar un control y seguimiento efectivos sobre ellos, ya que la citada ley eximía de su registro obligatorio. Ante la incertidumbre creada por esta situación, el RDL 6/2019 crea un Registro específico como parte del Registro 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, así como establece la obligatoriedad por parte de las empresas de inscribir cualquier tipo de Plan de Igualdad que adopten⁷⁹. No obstante, la constitución, las condiciones y características del Registro, al igual que las materias, los contenidos, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y control de los Planes de Igualdad, se desarrollarán reglamentariamente.

El RDL 6/2019, modifica el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y de la distribución del horario correspondiente a su jornada laboral, en función de los motivos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar recogido en el artículo 34.8 ET, sin necesidad de solicitar una reducción de jornada. La entrada en vigor del RDL 6/2019 también introdujo un plazo con una duración máxima de 30 días, para negociar la adaptación de jornada entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, a excepción de lo estipulado en el convenio colectivo⁸⁰. De manera subsidiaria, en caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, se deberá acudir

⁷⁸ Artículo 64.3 LOIMH (modificado): *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, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.*

⁷⁹ Artículo 46.4 LOIMH (añadido): *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.*

⁸⁰ López Balager, M., “El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019”, *Revista de trabajo y seguridad social*, n.437-438, 2019, pp. 93-118.

al procedimiento previsto en el artículo 139 de la Ley 36/2011⁸¹, para someter la decisión a sentencia judicial.

Otra de las medidas relevantes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar que introduce el RDL 6/2019 es la ampliación de la duración del permiso de paternidad, con respecto a los 15 días que había establecido la LOIMH. Por consiguiente, de forma gradualmente progresiva, terminará equiparándose al permiso de maternidad alcanzando las 16 semanas en 2021. Asimismo, el RDL 6/2019 introduce una nueva prestación para el cuidado del lactante en los supuestos de reducción de jornada, que podrán solicitar ambos progenitores, favoreciendo la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

⁸¹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011).

3. LOS PLANES DE IGUALDAD

3.1. EL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

La LOIMH, dispuso en su artículo 50⁸², la creación de un distintivo, por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que dotase de reconocimiento a todas aquellas empresas que destacasen en el ámbito empresarial por la implantación, en el seno de su estructura organizacional, de aquellas políticas⁸³ que garantizaran la igualdad de trato y de oportunidades para sus trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, no fue hasta la aprobación del Real Decreto 1615/2009 cuando se reguló por primera vez su denominación; el procedimiento y las condiciones de su concesión; los efectos y facultades derivados de su obtención; y los procedimientos que aseguran su control, incluyendo en caso de incumplimiento, el procedimiento de retirada del mencionado distintivo.

Posteriormente, el desarrollo y la evolución de la igualdad de género en el orden social introdujo una serie de modificaciones en la regulación vigente hasta el momento, con el propósito de atender de manera efectiva las necesidades de las empresas en el ámbito de la igualdad. De este modo el RD 850/2015⁸⁴ modifica al anterior RD 1615/2009, introduciendo una serie de cambios como son: (a) la exigencia de un mayor número de requisitos para la concesión o la prórroga del distintivo, (b) la inclusión de nuevos criterios de valoración de las solicitudes, (c) la introducción de nuevos requisitos que debe cumplir la Comisión Evaluadora, (d) la modificación de plazos de los informes anuales y trienales de seguimiento y de solicitud de prórroga respectivamente, y por último, (e) los relativos a la definición y delimitación de la dimensión que deben de tener

⁸² Artículo 50 LOIMH: *El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.*

⁸³ Se destacan políticas como la presencia de género equilibrada en los cargos directivos, grupos de trabajo y categorías profesionales de la empresa. Rodríguez López, R. y Bravo Bosch, M.J., *Experiencias jurídicas e identidades femeninas*, Madrid, Dykinson, 2011.

⁸⁴ Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" (BOE 13 de octubre de 2015, núm. 245).

las empresas, remitiendo a la propia que hace el derecho europeo en la Recomendación 2003/361/CE⁸⁵.

Una vez examinada la regulación relativa al distintivo “*Igualdad en la Empresa*”, cabe mencionar el elemento subjetivo del distintivo, es decir a quién va dirigido, el artículo 50 de la LOIMH establece que cualquier tipo de empresa, bien sea de capital público o privado, podrá obtener el distintivo si los parámetros en materia de igualdad de género implantados por la empresa muestran un resultado favorable. De esta forma y siguiendo el criterio de autores como GAYO⁸⁶, se promueve la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación, en materias sensibles como son la promoción y formación profesional entre hombres y mujeres.

Según el artículo 4.2 del RD 1615/2009, modificado posteriormente por el RD 850/2015, los requisitos que precisan las entidades candidatas para la obtención de este distintivo empresarial se resumen en: (a) contar con órganos de dirección equilibrados en cuanto a la presencia de ambos géneros, (b) asegurar un equilibrio de género en todas las categorías profesionales de la empresa, (c) la adopción de planes de igualdad o de otras medidas similares que fomenten la igualdad de oportunidades y (d) la emisión de publicidad no sexista.

En opinión de MELERO y de NÚÑEZ-CORTÉS⁸⁷, la puesta en práctica de las recomendaciones que promulgan los códigos de buen gobierno y de las medidas consensuadas por los sujetos que conforman la empresa, así como las que fomentan los programas de formación y sesiones informativas destinados a prevenir el acoso o la discriminación de género mediante la denuncia de conductas o comportamientos que pudieran propiciar un ambiente hostil entre los trabajadores y las trabajadoras, son

⁸⁵ Recomendación (UE) 2003/361 de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (Diario Oficial de la Unión Europea 20 de mayo de 2003).

⁸⁶ Modesto, G., Desigualdad, “¿Existe alguna posibilidad de conseguir niveles de igualdad cultural aceptables?”, *Revista para el análisis de la cultura y el territorio*, n.18, 2017, pp. 65-76.

⁸⁷ Melero Bolaños, R. y Núñez-Cortés Contreras, P., “El distintivo de igualdad: Un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos”, *Revista andaluza del trabajo y bienestar social*, n.110, 2011, pp. 127-148.

acciones que no sólo permiten conseguir el distintivo de la empresa, sino que terminan añadiendo valor al conjunto corporativo.

El distintivo empresarial en materia de igualdad puede ser utilizado por cualquier empresa a la que le haya sido concedido, en el ámbito del tráfico comercial ordinario, así como también puede ser utilizado con fines publicitarios⁸⁸. Sin embargo, este distintivo no es perpetuo, y el Ministerio de Trabajo, mediante el ejercicio de su labor supervisora, puede ordenar su retirada si descubre la inaplicación por parte de la empresa de las políticas destinadas a la promoción de la igualdad de género con las que había obtenido su concesión o, si en este mismo sentido, se produce un incumplimiento de algunas de estas medidas.

3.2. PRINCIPIOS RECTORES

Como se ha señalado en los apartados posteriores⁸⁹, el Plan de Igualdad debe de ser acordado por los representantes de los trabajadores y mediante negociación colectiva, por tanto, el derecho a la libertad sindical, el derecho a la libertad de negociación y el principio de buena fe forman parte de los principios rectores que han de estar presentes en la negociación de los planes de igualdad; principios amparados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrollados en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (núm. 87)⁹⁰ y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (núm. 98)⁹¹. Asimismo, el

⁸⁸ Melero Bolaños, R. y Núñez-Cortés Contreras, P., óp. cit., pp. 37

⁸⁹ Supra., pp. 42.

⁹⁰ El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87), adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1948, es una garantía internacional de protección de los derechos que propiamente corresponden a trabajadores y a empresarios empresarios de constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales bajo un trasfondo que refleje la participación democrática de todos los sujetos.

⁹¹ El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (núm. 98), adoptado por la OIT en 1949, garantiza el derecho de cualquier trabajador a ejercer libremente su trabajo sin la necesidad de participar en ninguna asociación sindical así como establece la no injerencia por parte del empresario o de las asociaciones de empresarios en las organizaciones sindicales, promoviendo la deliberación libre, es decir, sin coacción, propia de la negociación colectiva.

CEDH reconoce el derecho de la libertad sindical en el artículo 11⁹² en el que se subsume en la libertad fundamental de asociación. Del mismo modo, el artículo 19⁹³ del mencionado Convenio le atribuye el control de su cumplimiento al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)⁹⁴.

En palabras de SALAS PORRAS⁹⁵, la libertad sindical es la garantía de democratización de las relaciones laborales, ya que asegura la participación de los trabajadores y empresarios, concediendo a los sujetos del derecho los medios judiciales para reclamar su cumplimiento⁹⁶. En cuanto a su titularidad corresponde a todos aquellos sujetos a los que se les aplica el término trabajador⁹⁷ según recoge el artículo 1.2 de la Ley Orgánica 11/1985 (LOLS)⁹⁸, incluyendo a todos aquellos autónomos que no tengan trabajadores contratados a su servicio (art. 3.1 LOLS⁹⁹), pero estableciendo la obligación para estos últimos de afiliarse a asociaciones ya existentes¹⁰⁰, sin posibilidad de fundar sindicatos nuevos.

⁹² Artículo 11: *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.*

⁹³ Artículo 19: *Con el fin de asegurar el respeto de los compromisos que resultan para las Altas Partes Contratantes del presente Convenio y sus Protocolos, se crea un Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en adelante denominado “el Tribunal “. Funcionará de manera permanente.*

⁹⁴ Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J.A. “La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2008, n.73, pp. 247-311.

⁹⁵ Salas Porras, M., “El tratamiento jurisprudencial de la libertad sindical conforme al Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Universidad de Málaga*, 2016, pp. 1-13.

⁹⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Pleno), núm 18/2003, de 30 enero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2003/18). Sentencia del Tribunal Constitucional, núm 188/1995, de 18 diciembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1995/188).

⁹⁷ Cfr. Nasarre Sarmiento, J.M., “Distinciones ante el derecho de constitución de sindicatos”, *Acciones e investigaciones sociales*, n. 1, 1991, pp. 141-150.

⁹⁸ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE 8 de agosto de 1985).

⁹⁹ Artículo 3.1 LOLS: No obstante lo dispuesto en el artículo 1.º, 2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

¹⁰⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Pleno), núm 179/1994, de 16 junio (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1994/179).

En cuanto al ejercicio del derecho a la negociación, el caso del comité de empresa constituye un supuesto controvertido, ya que el art. 37 CE¹⁰¹ sólo reconoce a los empresarios como sujetos del derecho, así como de forma indirecta también se menciona en el art. 129.2 CE¹⁰². A juicio del TC, el comité de empresa podrá considerar vulnerado su derecho a la negociación, pero no su derecho a la libertad sindical, puesto que la actividad sindical del comité no se encuentra amparada por la garantía constitucional que confiere dicho derecho¹⁰³. Por otra parte, el grado de afiliación del trabajador no afecta a la titularidad del derecho, es decir, el derecho de la libertad sindical puede ser ejercido por trabajadores que no estén afiliados a un sindicato ya que en caso contrario dejaría desprotegidos a los trabajadores sin ofrecerles la garantía constitucional¹⁰⁴. No obstante, el TC permite la toma de decisiones por parte de la empresa que mejoren los derechos de los trabajadores sindicados, ya que la sindicación no es obligatoria y por tanto no se vulneraría el derecho de libertad sindical, pero siempre y cuando no medie presión o coacción para la atribución de dichas medidas¹⁰⁵. En este sentido, el Tribunal reitera en su doctrina que el contenido adicional que puede incorporar el derecho a la libertad sindical es lícito siempre y cuando cumpla con una serie de requisitos constitucionales, como por ejemplo el respeto a la igualdad de trato entre sindicatos.¹⁰⁶

Se puede entender la negociación colectiva como un medio por el que tanto los empresarios como sus organizaciones y las organizaciones sindicales de trabajadores

¹⁰¹ Artículo 37 CE: *La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*

¹⁰² Artículo 129.2 CE: *Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.*

¹⁰³ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Segunda), núm 64/2016, de 11 abril (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2016/64). Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera), núm. 281/2005, de 7 noviembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2005/241).

¹⁰⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Segunda), núm 145/1999, de 22 julio (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1999/145). Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 21 julio 1997 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 1997/6356).

¹⁰⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional, núm 2000/132, de 16 mayo (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2000/132). Sentencia del Tribunal Constitucional, de 1 febrero 2005 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2005/17).

¹⁰⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional, núm 53/1982, de 22 julio (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1982/53). Sentencia del Tribunal Constitucional, de 21 noviembre 1988 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 217/1988).

pueden establecer unos salarios y condiciones de trabajo que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Según BENTOLILA¹⁰⁷, la importancia de este derecho reside en su esencia como medio de negociación entre las partes afectadas, es decir, entre empresarios y trabajadores, para alcanzar la satisfacción de sus intereses. La finalidad de la negociación colectiva es conseguir cristalizar las medidas que regulen las condiciones de trabajo que afecten a un determinado grupo de trabajadores, de forma que se consiga erradicar cualquier forma de discriminación hacia los trabajadores, quedando amparados bajo un paraguas de protección en el que se garanticen sus derechos.

El principio de buena fe es considerado como uno de los criterios que rige la aplicación y el cumplimiento de las normas internacionales¹⁰⁸. En este sentido, hace referencia al comportamiento que mantiene un individuo a lo largo de una relación jurídica de la que forma parte y de la que se desprenden una serie de derechos y obligaciones¹⁰⁹. La confianza que se desprende de la reciprocidad característica de las relaciones jurídicas deriva en el cumplimiento por cada una de las partes de las obligaciones que les corresponden, actuando cada sujeto acorde a las condiciones pactadas previamente mediante consenso. El principio de buena fe conforma el punto de partida a la hora de analizar las relaciones jurídicas, ya que dependiendo de cómo hayan obrado ambas partes en su compromiso, se puede determinar si se ha producido un abuso del Derecho durante la relación jurídica¹¹⁰.

3.3. CONCEPTO

Durante las últimas décadas, el número de empresas que ha implantado un plan de igualdad de forma voluntaria se ha incrementado en los últimos años, ya que el

¹⁰⁷ Bentolila, S. y Jimeno, J.F., “La reforma de la negociación colectiva en España”, *Fedea*, Madrid, 2002.

¹⁰⁸ Novak, F., “Los principios generales del derecho”, *Agenda Internacional*, 1997, pp. 109-134.

¹⁰⁹ Benfeld, J. S. y Müller, K.A., “¿Qué significa en el ámbito del derecho internacional público estar obligado a negociar de buena fe?”, *Ius et Praxis*, vol. 24, n. 1, 2018, pp. 69-100.

¹¹⁰ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 81/2017, de 7 junio (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 85/2016).

fomento de la igualdad de género en el seno de la estructura organizacional puede atraer beneficios a largo plazo, añadiendo valor a la empresa. La optimización de recursos humanos y la eliminación de cualquier forma de discriminación de género garantizan la heterogeneidad en todos los niveles de la organización, promoviendo la innovación y el talento, que pueden traducirse en rentabilidad para la empresa¹¹¹.

La LOIMH, introduce los planes de igualdad como medio para fomentar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en las empresas garantizando, de esta forma, que todos los trabajadores puedan disfrutar de las mismas oportunidades de formación y de promoción; así como para equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en el conjunto de la empresa, pero especialmente en aquellos puestos en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas como ocurre con los puestos de alta dirección. En este sentido, el artículo 46.1 define como plan de igualdad al conjunto ordenado de medidas cuya finalidad es alcanzar y promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, eliminando todos aquellos comportamientos que de forma activa o pasiva discriminen a un individuo por razón de sexo en el ámbito laboral. Por consiguiente, la finalidad de los planes de igualdad es recoger un conjunto de medidas que tengan por objeto atender las necesidades y responder a los problemas relacionados con la discriminación de género que se atisben en el diagnóstico previo de situación y que hayan sido elaboradas mediante la negociación colectiva¹¹². Como regla general, las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa se aplicarán sobre la totalidad de los trabajadores, aunque se admite que algunas de las medidas vayan dirigidas de forma exclusiva a determinados centros de trabajo.

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre¹¹³, establece la obligación en su artículo 49.5 de presentar en el estado de información no financiera, la relativa a las medidas adoptadas por parte de las empresas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades y la

¹¹¹ Isotés, *Inspirando: Casos de éxito en diversidad de género en la empresa*, Pwc, 2015.

¹¹² Lousada Arochena, J.F., “Aspectos dinámicos de los planes de igualdad”, *Revista jurídica de oportunidades entre mujeres y hombres*, 2014, pp. 6-14.

¹¹³ La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (BOE 29 de diciembre 2018).

gestión de la diversidad. En este contexto, las sociedades que formulan cuentas consolidadas son aquellas en las que el número de trabajadores de las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 500 y que o bien se consideren entidades de interés público, o bien concurren dos de los siguientes requisitos: (a) que el total del activo consolidado supere los 20.000.000 de euros, (b) que el importe neto de la cifra anual de negocios se superior a 40.000.000 de euros y (c) que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio supere los 250 trabajadores¹¹⁴.

3.4. ELEMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.4.1. ELEMENTO SUBJETIVO: AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS LEGITIMADOS

3.4.1.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN: LAS EMPRESAS OBLIGADAS. LA OBLIGATORIEDAD DE LA ADOPCIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

3.4.1.1.1. OBLIGACIÓN IMPUESTA POR LA LOIMH SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA

De acuerdo con el artículo 45.2 LOIMH, las empresas que cuenten con una plantilla superior a 250 trabajadores estarán obligadas a la implantación de un Plan de Igualdad, independientemente de lo estipulado en su convenio, para eliminar cualquier actuación discriminatoria por razón de género, promoviendo las oportunidades de promoción profesional y de igualdad de trato en el ambiente de trabajo. Aunque la ley no establecía la obligatoriedad de negociar el convenio con la representación legal de los trabajadores, si que reconocía su preferencia por la negociación colectiva, ya que representa los intereses de los trabajadores que son los sujetos a los que les influiría de forma directa las medidas adoptadas por la empresa.

¹¹⁴ Labatut Serer, G. y Bustos Contell, E., “Información proporcionada por las cuentas consolidadas”, *Revista de Contabilidad y Dirección*, vol. 20, 2015, pp. 103-121.

No obstante, el RDL 6/2019 introdujo una serie de modificaciones que afectaban directamente al ámbito de aplicación de los Planes de Igualdad en las empresas, ya que al modificar el artículo 45.2 LOIMH, disminuía el umbral mínimo requerido para la obligación empresarial de establecer un Plan de Igualdad a todas aquellas empresas que tuvieran como mínimo 50 trabajadores en su plantilla. Esta reforma ha tenido gran relevancia en la lucha contra la discriminación de género, ya que impone el establecimiento obligatorio de medidas que favorezcan la igualdad de género en la mayor parte del tejido empresarial nacional compuesto por pequeñas y medianas empresas.

Para ayudar y favorecer el cumplimiento de estas medidas en las empresas más pequeñas, se establece un periodo transitorio de aplicación de los planes de igualdad. De esta forma el RDL 6/2019 introduce una nueva disposición transitoria décima segunda, en la que se establece que:

“Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.”

En este sentido, la aplicación absoluta de los planes de igualdad en las empresas sería lícitamente exigible tras cumplir el periodo de transición establecido para las empresas en los siguientes plazos:

Obligación exigible de aplicación de los Planes de Igualdad	Número de personas trabajadoras en la empresa
---	---

Hasta el 06/03/2020

Empresas de más de 250 trabajadores

A partir del 07/03/2020 y hasta el 06/03/2021

Empresas de entre 151 a 250 trabajadores

A partir del 07/03/2021 y hasta el 06/03/2022

Empresas de entre 101 a 150 trabajadores

A partir del 07/03/2022

Empresas de más de 50 trabajadores

3.4.1.1.2. OBLIGACIÓN IMPUESTA POR CONVENIO

Las empresas deben elaborar y garantizar la aplicación de un plan de igualdad cuando la obligación provenga de la imposición por convenio sectorial o colectivo sin perjuicio del número de trabajadores que haya en la empresa. Para su elaboración se deberá contar con la representación legal de los trabajadores y con los representantes de los empresarios, para acordar las medidas que ejecutarán en el futuro.

Previamente a la aprobación del RDL 6/2019, el TS en la sentencia N° 403/2017, de 9 de mayo de 2017¹¹⁵, manifestó su conformidad sobre la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, que tienen no sólo las empresas de más de 250 trabajadores sino también aquellas que se encuentran obligadas por convenio. No obstante, señala el tribunal que será necesario que las medidas, así como el contenido respectivo al mencionado Plan deberá de ser negociado previamente con la comisión negociadora¹¹⁶, según lo dispuesto en el apartado tercero del artículo 45 LOIMH, quedando

¹¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 403/2017, de 9 mayo (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 85/2016).

¹¹⁶ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 134/2019, de 12 noviembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi AS 2020/174). Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, núm. 2555/2019, de 7 noviembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi AS/2020/856).

definitivamente excluida la opción de implantarlo unilateralmente por la empresa si la negociación colectiva fracasa. Por tanto, en la mencionada sentencia, la empresa demandada incumplió con la obligación de negociar impuesta en el convenio colectivo, así lo establece el Tribunal en la STS núm. 832/2018 de 13 de septiembre, con las siguientes palabras:

“No puede entenderse que ha habido negociación de buena fe, cuando quien tiene la obligación de tener un plan de igualdad y, por tanto, debe asumir el impulso negociador, no solo no lo asume, sino que adopta una actitud impeditiva del mismo, ralentizando la negociación y retrasando al límite la entrega de documentación. Ninguna duda cabe, por tanto, de que el derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva del sindicato demandante ha sido vulnerado por la entidad recurrente, lo que determina la confirmación de la sentencia recurrida.”¹¹⁷.

3.4.1.1.3. OBLIGACIÓN IMPUESTA COMO SUSTITUTO DE SANCIÓN

El artículo 45 LOIMH permite que las empresas que hayan sido sancionadas por la autoridad laboral por haber cometido alguna actuación o práctica discriminatoria en materia de igualdad puedan sustituir la sanción por la obligación de elaborar e implantar un Plan de Igualdad siempre y cuando así lo haya determinado la Administración laboral. Asimismo, la inaplicación o el incumplimiento de un Plan de Igualdad previamente aprobado también puede suponer una infracción grave o muy grave¹¹⁸, recogidas en los

¹¹⁷ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 832/2018, de 13 septiembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2018/4180).

¹¹⁸ Auto de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 5/2017, de 18 enero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2017/28286).

artículos 7.13¹¹⁹ y 8.17¹²⁰ LISOS respectivamente, dependiendo del grado de discriminación por razón de sexo y de las consecuencias que pueden sobrevenir a la causa, pudiendo incurrir en una infracción autónoma.

La solicitud para que se apruebe la condonación de la sanción será a instancia de la empresa sancionada, que igualmente deberá acordar las medidas que plantea adoptar con la representación legal de los trabajadores. Una vez alcanzado un acuerdo, la empresa quedará obligado a implantar el Plan, así como a presentar la información relativa a las medidas que haya adoptado la empresa con motivo de promoción del empleo, protocolos contra el acoso sexual y políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de diversidad. Si la Inspección de Trabajo descubre la inaplicación por parte de la empresa o el incumplimiento de las medidas que previamente había especificado la autoridad laboral en la resolución, sin perjuicio de aplicar la sanción¹²¹ correspondiente por infringir el artículo 8.17 LISOS¹²², le corresponderán como acciones accesorias la pérdida de ayudas o bonificaciones que se recibieron desde la fecha en la que la empresa cometió la infracción, así como la imposibilidad de acceder a bonificaciones durante un periodo de tiempo igual o superior a seis meses, a contar desde la fecha en que la autoridad laboral emitió la resolución¹²³.

¹¹⁹ Artículo 7.13 LISOS: *Son infracciones graves: ...No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.*

¹²⁰ Artículo 8.17 LISOS: *Son infracciones muy graves: ...No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.*

¹²¹ Las sanciones correspondientes por infracciones graves pueden variar entre 626 euros y 6.250 euros, y las correspondientes por infracciones muy graves oscilarán entre 6.251 euros y 187.515 euros. En ambos casos la cantidad dependerá del grado de incumplimiento así como de las posibles consecuencias que haya podido suscitar.

¹²² Óp. cit. pp. 45

¹²³ López Cumbre, L., “El coste” del incumplimiento del plan de igualdad, *Análisis GA&P*, marzo 2017.

3.4.1.1.4. ADOPCIÓN DEL PLAN DE FORMA VOLUNTARIA

Según el artículo 45 LOIMH, apartado quinto, el resto de las empresas que no queden obligadas por convenio colectivo o por la ley, es decir, aquellas empresas cuya plantilla no supere los 50 trabajadores tras la modificación del RDL 6/2019, podrán desarrollar y aplicar un Plan de Igualdad. No obstante, aunque adopten el Plan de Igualdad de forma voluntaria, deberán de contar con las organizaciones de los trabajadores o los sindicatos para la elaboración de un diagnóstico previo y para la adopción del Plan de Igualdad, a diferencia de lo que ocurría antes de la aprobación del Real Decreto en el que las empresas podían imponer el Plan de Igualdad de forma unilateral, aunque quedase supeditado a la supervisión preceptiva de los representantes legales de los trabajadores.

Para fomentar la adopción de los planes por parte de las pequeñas y medianas empresas de forma voluntaria, el Gobierno pondrá a disposición una serie de ayudas e instrumentos de apoyo técnico que contribuyan a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre trabajadores de distinto sexo. En este sentido, en 2019 se dictó la Resolución del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de 23 de mayo de 2019¹²⁴, por la que se aprobaban ayudas para la pequeña y mediana empresa concedidas por el Ministerio de Igualdad para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad por un importe de 600.000 euros para el ejercicio 2019-2020.

3.4.1.2. LA COMISIÓN DE IGUALDAD

3.4.1.2.1. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES

La Comisión Permanente de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento formado por la representación de los trabajadores y trabajadoras en el plan de igualdad. La Comisión estará presente en cada uno de los actos que realice la empresa, garantizando

¹²⁴ Resolución de 23 de Mayo de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad correspondientes al año 2019.

la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de ambos sexos, e informando y asesorando a cualquier trabajador que necesite de su actuación¹²⁵.

En este sentido, las funciones que se le encomiendan a la Comisión de Igualdad son: (a) promocionar la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores de la empresa, (b) negociar, elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en la empresa y (c) llevar un seguimiento del Plan una vez se haya implantado en la empresa. Por tanto, dependiendo de las competencias que asume la Comisión de Igualdad, LOUSADA¹²⁶ clasifica las comisiones en tres tipos: aquellas que se comprometen a ejercer funciones de vigilancia, aquellas que además de las funciones de vigilancia también asumen facultades negociadoras y por último se encuentran aquellas que asumen funciones de asesoramiento.

El artículo 47 LOIMH hace referencia expresa al primer tipo de comisiones, considerándose las más típicas dentro del ámbito empresarial. No obstante, la composición de los tres tipos de comisiones se caracterizará por ser paritaria entre los miembros que representen a la empresa, elegidos por la propia empresa, y los que representen a los trabajadores, elegidos por los sindicatos o los representantes de los trabajadores. De todas formas, la distribución de los miembros será equitativa en cuanto al género de sus miembros, es decir, la proporción de hombres y de mujeres será similar en aras de eludir cualquier forma de infrarrepresentación. El beneficio de la diversidad de género en la Comisión aportará distintas perspectivas individuales, consiguiendo alcanzar y proteger la mayoría de los intereses del conjunto de trabajadores de la plantilla. Del mismo modo, también se aconseja que los miembros sean representativos de las distintas divisiones en las que se estructura la empresa, ya que, al ostentar distintos niveles de responsabilidad, pueden aportar un punto de vista más amplio a la hora de establecer las medidas necesarias para combatir la discriminación de género¹²⁷.

¹²⁵ Cabeza Pereiro, J., “Los planes de igualdad y la negociación colectiva”, *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 21, 2007, pp. 35-46.

¹²⁶ Lousada Arochena, J.F., op. cit., pp. 42

¹²⁷ CCOO y UGT, “Guía para la elaboración de planes de igualdad en Extremadura”, *CCOO & UGT*, 2018.

Cabe destacar el tercer tipo de comisiones al que se ha hecho referencia anteriormente, es decir, aquellas que se atribuyen competencias de asesoramiento ya que aparecen de forma exclusiva en los convenios sectoriales¹²⁸. Su naturaleza limita las capacidades de este tipo de comisiones, convirtiéndolas en un instrumento de apoyo para la aplicación de los planes de igualdad, extendiendo sus competencias en los casos de planes sectoriales de igualdad.

Los miembros que formen parte de la Comisión de Igualdad serán elegidos por cada una de las respectivas partes, pero el derecho de revocación o de sustitución de los miembros sólo podrá ser ejercido por la representación legal de los trabajadores, bien sea a través de los sindicatos o de los representantes de los trabajadores, y por la Dirección de la empresa en su representación.

La Comisión de Igualdad nombrará un presidente y un secretario, reservando para el resto de los miembros que integran la Comisión la condición de vocales. El presidente y el secretario serán elegidos anualmente de forma rotatoria, y los cargos serán ostentados por representantes de ambas partes de forma que, si la presidencia corresponde a la representación de la empresa, la secretaría corresponderá a la representación legal de los trabajadores, y viceversa. Asimismo, la Comisión podrá solicitar asesoramiento de expertos atendiendo a la materia que se trate, pudiendo participar en las reuniones de la Comisión con voz, pero sin voto¹²⁹.

El acta elaborada tras la celebración de la reunión de la Comisión dejará constancia de los temas tratados, los acuerdos y los documentos presentados, así como de las materias que han sido objeto de debate entre ambas partes, o simplemente porque una de ellas se mostraba en desacuerdo. Los acuerdos requerirán del voto de la mayoría de los miembros para su adopción¹³⁰.

¹²⁸ Lousada Arochena, J.F., op. cit., pp. 42

¹²⁹ Fabregat Monfort, G., op. cit., pp. 25

¹³⁰ Lousada Arochena, J.F., op. cit., pp. 42

La función principal de la Comisión es la elaboración de un Plan de Igualdad, comenzando por el desarrollo de un diagnóstico previo¹³¹, elaborado a partir de los datos que facilite la empresa, en el que se detectarán las áreas y las materias en las que se han llevado a cabo actuaciones insuficientes o en las que directamente puedan existir lagunas que originen situaciones de discriminación. Asimismo, se desarrollará un sistema de seguimiento que permitirá evaluar y controlar el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas.

3.4.1.2.2. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO PREVIO

El diagnóstico previo consiste en un análisis detallado de las actuaciones que reflejan el principio de igualdad de género en la empresa, como son las oportunidades de formación y de promoción o la retribución salarial, a través de la recopilación y el análisis de datos, su posterior sometimiento a debate, y finalmente, mediante la formulación de propuestas que mejoren las estadísticas anteriores y que sean aptas de integración en el Plan de Igualdad de la empresa. En función de los resultados desvelados en el diagnóstico previo, se podrá detectar con mayor facilidad aquellas áreas o materias en las que la necesidad de implantar el plan de igualdad sea más notoria, estableciendo las medidas necesarias para conseguir garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa¹³².

El diagnóstico de situación de la empresa puede ser elaborado en el seno de la propia empresa a través de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad¹³³ o por una consultora externa, aunque en ambos casos, se requerirá la aprobación de la Comisión de Igualdad. Para promover su elaboración, es necesario que la empresa se encargue de facilitar todos los datos y la información documental necesaria, incluyendo los datos respectivos a los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las

¹³¹ Infra., pp. 50

¹³² Molina Hermosilla, O., *Gestión práctica de los planes de igualdad*, Bomarzo, Madrid, 2009.

¹³³ Infra., pp. 54

percepciones extrasalariales de la plantilla en función del sexo¹³⁴, correspondientes a las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor, recopilados por el empresario en el Registro salarial de su empresa (art. 28.2 ET)¹³⁵. No obstante, cabe recordar que en las empresas con una plantilla superior o igual a cincuenta trabajadores, si el promedio de las retribuciones que reciben los trabajadores es superior en los trabajadores de un determinado sexo respecto del otro, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que en dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art. 28.3 ET)¹³⁶.

Aunque la normativa no establece ningún plazo para realizar el diagnóstico previo, se recomienda establecer un plazo máximo para las negociaciones, así como un calendario de reuniones, evitando, de esta forma, la excesiva moratoria del diagnóstico previo.

El RDL 6/2019, de 1 de marzo, también establece la obligatoriedad de la elaboración de un diagnóstico previo en el seno de la Comisión Negociadora con carácter previo al Plan de Igualdad que adoptará la empresa tras la negociación del plan con los representantes de los trabajadores. No obstante, surgen dudas sobre la licitud de los Planes de Igualdad adoptados por las empresas con anterioridad a la adopción del RDL 6/2019 que, a pesar de haberse elaborado sin realizar previamente un diagnóstico previo de la situación, eran lícitos según la LOIMH. Ante esta situación, la sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 12 de noviembre de 2019¹³⁷ descarta la nulidad del plan de igualdad adoptado por la empresa ya que, en aras del principio de irretroactividad de las

¹³⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 8/2013, de 17 de enero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi AS 2013/227).

¹³⁵ Artículo 28.2 ET: *El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

¹³⁶ Artículo 28.3 ET: *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.*

¹³⁷ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 134/2019, de 12 de noviembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi AS 2020/174).

normas, considera que no se ha producido ninguna violación de los derechos fundamentales, puesto que el plan se elaboró conforme a la legislación vigente del momento y como el RDL 6/2019 guarda silencio al respecto, el Plan de Igualdad se considera válido.

3.4.1.3. SUJETOS LEGITIMADOS: LA FORMALIZACIÓN DEL PLAN MEDIANTE EL CONVENIO COLECTIVO

La LOIMH ha considerado el convenio colectivo como el instrumento óptimo para desarrollar las medidas que garantizan la igualdad de género en la empresa, ofreciendo igualdad de trato tanto a mujeres como hombres. No obstante, con anterioridad a la publicación de la LOIMH, el convenio venía a ser el instrumento más idóneo para llevar a cabo estas medidas en el ámbito estatal, autonómico, sectorial o empresarial, y concretando los objetivos que deben alcanzar y que reflejen la erradicación de conductas discriminatorias, al mismo tiempo que otorga poder a los trabajadores, por medio de sus representantes para conocer y opinar sobre estas medidas, delimitando así el poder empresarial unilateral¹³⁸. Por consiguiente, cualquier tipo de empresa puede elaborar y adoptar un Plan de Igualdad en el que se desarrollen las medidas necesarias que garanticen el cumplimiento del principio de igualdad en materia de género en la empresa,

Las modificaciones que introdujo el Real Decreto-Legislativo 6/2019 sobre del artículo 45 de la LOIMH produjeron una extensión del límite de la obligación de implantación de los Planes de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores, en comparación con la obligación impuesta a empresas con más de 250 trabajadores.

¹³⁸ Fabregat Monfort, G., op. cit., pp. 25

3.4.1.2.1. TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

Los Convenios Colectivos de Trabajo se definen como un conjunto de disposiciones normativas equiparables a las disposiciones legislativas, elaboradas a partir del consenso entre los representantes de los empresarios y las organizaciones de trabajadores. El límite fundamental al que se someten estos convenios es la propia ley, impidiendo aquellas disposiciones que se dicten en perjuicio de lo dispuesto por la ley, y, por consiguiente, permitiendo aquellas que mejoren la posición y los derechos conferidos al trabajador. Sin embargo, el contrato de trabajo puede contener condiciones más favorables que las dispuestas en el convenio colectivo, y, por consiguiente, más favorables que las dispuestas por la ley.

De esta forma, los convenios se pueden clasificar atendiendo a la forma de aprobación del convenio entre los que se encuentran los convenios estatutarios, los convenios extratutarios y los acuerdos de empresa; según el ámbito personal en el que se encuentran los convenios franja, y por último atendiendo al ámbito funcional se puede encontrar el convenio de carácter sectorial y el convenio de empresa. A pesar del amplio campo de estudio que pueden suponer los convenios colectivos, el presente trabajo analizará de forma más exhaustiva los convenios colectivos estatutarios, entre los que se pueden distinguir: los convenios colectivos marco, los ordinarios y los mixtos.

3.4.1.2.1.1. CONVENIOS COLECTIVOS MARCO

Este tipo de convenio colectivo tiene por objeto regular la negociación colectiva de todos los convenios relativos a un sector o subsector de actividad económica desarrollado en todo el territorio estatal o a un área más reducida como es el territorio autonómico. De esta forma, se establecen los límites funcionales y territoriales en los que opera este tipo de convenios sin posibilidad de aplicarse fuera de ellos.

Los sujetos legitimados para negociar los convenios colectivos marco son los sindicatos y las asociaciones empresariales en virtud del artículo 87ET¹³⁹.

El contenido de este tipo de convenios puede variar según cuál sea su objetivo. El artículo 84 ET, apartado segundo, recoge aquellos convenios cuyas cláusulas regulan las condiciones y estructura de la negociación colectiva, así como las normas que han de aplicarse en caso de conflicto o concurrencia. El contenido de las cláusulas establecidas en los convenios marco se le adjudicará carácter obligatorio para el resto de los convenios de ámbito funcional o territorial inferior.

Por otra parte, en el ámbito laboral también se puede encontrar los convenios colectivos marco mixtos que regulan la estructura y las normas por las que han de regirse los convenios de negociación de un determinado sector, propios de los convenios marco, así como las condiciones de trabajo reguladas por un convenio ordinario.

2.4.1.2.1.2. CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS

En los convenios colectivos ordinarios, las partes negociadoras pueden determinar cualquier ámbito de aplicación funcional y territorial a los que pueda afectar el convenio, así como el ámbito personal, es decir, si va dirigido a un colectivo o a un determinado grupo de trabajadores, sin que exista posibilidad alguna de intervención por parte de la autoridad administrativa laboral. Por consiguiente, los convenios colectivos ordinarios pueden determinar un ámbito de aplicación mayor que los colectivos, incluyendo los ámbitos sectorial y subsectorial propios de estos últimos¹⁴⁰.

No obstante, la práctica ha puesto en evidencia numerosas situaciones en las que, en caso de concurrencia, determinar el convenio colectivo aplicable es una tarea realmente compleja debido a la falta de concreción del ámbito funcional del convenio.

¹³⁹ Artículo 87 ET: *En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.*

¹⁴⁰ Lousada Arochena, J.F., op. cit., pp. 42

Ante estas situaciones, el TS ha optado por aplicar el convenio referente a la actividad económica que realmente ejecute la empresa, sin considerar aquella que figure en su objeto social, así se refleja en la sentencia dictada por el Tribunal de 17 de marzo de 2015¹⁴¹ entre otras¹⁴².

En los últimos años, las empresas han optado por elaborar sus propios convenios colectivos frente a la posibilidad de adoptar aquellos relativos a su ámbito sectorial, produciendo, consecuentemente, un incremento de jurisprudencia relacionada con la materia. Tras la Reforma Laboral de 2012, se priorizó la aplicación del convenio elaborado por la empresa en determinadas materias recogidas en el artículo 84.2 del ET como son la cuantía del salario base y los complementos salariales, la compensación y abono de las horas extraordinarias, el horario y la planificación del calendario de trabajo, entre otras.

No obstante, respecto de las materias que quedan excluidas por el artículo 84 del ET, apartado segundo, el Tribunal Supremo en la sentencia 10 de noviembre de 2016¹⁴³ se posiciona a favor de las disposiciones recogidas en el convenio colectivo de empresa cuando regulen materias no incluidas en el mencionado artículo, frente a las disposiciones previstas en el convenio colectivo de ámbito superior, siempre y cuando las condiciones negociadas en el convenio colectivo de empresa favorezcan en mayor medida al trabajador respecto de aquellas recogidas en los convenios colectivos de ámbito superior.

¹⁴¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1464/2014 de 17 marzo 2015 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2015/1318).

¹⁴² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 2523/2019 de 10 diciembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi AS 2020/542). Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 2574/2006 de 30 de octubre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2008/253588).

¹⁴³ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 290/2016 de 11 noviembre 2016 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi).

3.4.1.2.2. COMISIÓN NEGOCIADORA

Para poder abordar la cuestión de la elaboración de un Plan de Igualdad, bien sea de forma obligatoria o bien de forma voluntaria por parte de la empresa, el requisito previo necesario es la constitución de una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que no sólo represente los intereses tanto de hombres como de mujeres, sino que también garantice el principio de igualdad en la estructura organizativa de la empresa¹⁴⁴.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad deberá constituirse en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación escrita que debe dirigir la parte que promueva la negociación (art. 89 ET). Una vez emitida respuesta a la propuesta de negociación por la contraparte, ambas acordarán establecer un calendario o un plan de negociación.

Según el art. 88 ET, la Comisión de Negociación esta constituida por los delegados de personal, los sindicatos, las federaciones o confederaciones, así como por las asociaciones de empresarios que representen como mínimo, en ambos casos, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, así como a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio. En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se constituirá de forma igualmente válida cuando la propia Comisión Negociadora esté integrada por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que ostenten más representatividad tanto en el ámbito estatal, como en el ámbito autonómico.

En todos aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales suficientemente representativas, la Comisión Negociadora se constituirá válidamente cuando se encuentre integrada por asociaciones empresariales estatales que representen como mínimo el 10 por ciento de las empresas o trabajadores a nivel estatal, así como las

¹⁴⁴ CCOO y UGT, óp. cit., pp. 48

asociaciones empresariales autonómicas que representen en dicho territorio, un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores¹⁴⁵.

La composición de la Comisión Negociadora variará en proporción al porcentaje de representación que ostenten las organizaciones sindicales o las asociaciones empresariales en el ámbito territorial de la negociación. El número de miembros en los convenios de ámbito sectorial no superará los quince miembros, pero el máximo se reduce a trece en el resto de los convenios. Los miembros ostentarán el derecho de voz y voto en las deliberaciones en proporción a su representatividad.

No obstante, las partes negociadoras designarán de mutuo acuerdo al presidente y a los asesores, que podrán intervenir en las negociaciones con voz, pero sin voto. En el caso de que la Comisión optara por no escoger como presidente a alguno de sus miembros, quedarán recogidos, en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos necesarios para moderar las sesiones, firmando las actas correspondientes un representante de cada una de las organizaciones sindicales o las asociaciones empresariales, junto con el secretario.

3.4.1.2.1.1. LEGITIMACIÓN

Como se ha venido vaticinado en los epígrafes anteriores, los sujetos de la negociación colectiva son los empresarios o sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones o representantes de trabajadores por otra. Cabe precisar que del concepto de organizaciones de trabajadores se puede distinguir entre los sindicatos de base, las federaciones y las confederaciones.

No obstante, la predilección de organizaciones de trabajadores frente a los representantes de trabajadores ha sido objeto de discusión y debate a nivel internacional.

¹⁴⁵ Artículo 87 ET.

La Recomendación sobre los contratos colectivos (núm. 91) de la OIT¹⁴⁶, reafirma el contenido del Convenio sobre los representantes de los trabajadores 1971 (núm.135)¹⁴⁷ y del Convenio sobre la negociación colectiva de 1981 (núm. 154)¹⁴⁸, estableciendo que la existencia de representantes de trabajadores no debe desacreditar la función de los sindicatos de trabajadores.

En este sentido, el Comité de Libertad Sindical ha querido resaltar el contenido de los textos anteriores, concluyendo que la predilección de la negociación directa entre la empresa y un grupo de trabajadores no sindicados, en lugar de la negociación con los sindicatos que existan en la empresa, puede suponer un perjuicio para el principio de negociación colectiva, en virtud del artículo 4 del Convenio núm. 98, ya que dispone textualmente “las organizaciones de trabajadores”. Por el contrario, el Comité también ha considerado que, si el objeto de negociación directa entre la empresa y sus trabajadores no sindicados es considerado por segunda vez por el sindicato tras haberlo rechazado previamente a su proposición a los representantes de los trabajadores, la negociación no supone una vulneración de los derechos sindicales.

Por otra parte, la OIT establece que las organizaciones de trabajadores no deben estar supeditadas a ningún empresario o asociación de la que forme parte ni a ninguna autoridad pública que limite el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, considerando, por consiguiente, condición necesaria su independencia.

En el ámbito nacional, respecto de los convenios colectivos supraempresariales, la parte negociadora del convenio colectivo por el lado de los trabajadores son los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, sus afiliados, y los sindicatos

¹⁴⁶ La Recomendación núm. 91 OIT enfatiza la labor de las organizaciones de trabajadores en el marco de la negociación colectiva frente a la negociación directa entre los trabajadores y los empresarios, ya que esta última podría poner en peligro uno de los principios fundamentales de la OIT como es el de negociación colectiva.

¹⁴⁷ Convenio sobre los representantes de los trabajadores 1971 (núm.135)

¹⁴⁸ Convenio sobre la negociación colectiva de 1981 (núm. 154) estimula el diálogo social entre las organizaciones de los trabajadores y de los empresarios para estimular el conjunto de decisiones que afectarán a sus relaciones laborales.

no afiliados cuyos miembros representen el 10% de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en los ámbitos funcional y territorial a los que refiera el convenio, sin que quepa la posibilidad de aceptar un porcentaje de representación inferior. Asimismo, en los convenios colectivos empresariales o de ámbito inferior por el lado de los trabajadores, la legislación española, al igual que la OIT, en el artículo 87 ET, apartado primero, establece preferencia por los sindicatos de trabajadores frente a la representación unitaria, siempre y cuando así se acuerde. En cualquier caso, ninguna representación sindical mayoritaria podrá privar a las secciones sindicales de su derecho a participar en la comisión negociadora.

Por parte de los empresarios, estarán legitimadas para negociar convenios colectivos supraempresariales las asociaciones empresariales acogidas a la Ley 19/1977, de 1 de abril, formadas como mínimo por el 10% de los empresarios de los ámbitos funcional y territorial del convenio y que correspondan al mismo porcentaje de trabajadores afectados, sin posibilidad de aceptar un porcentaje de empresarios de menor representatividad o asociaciones que incluyan a trabajadores o a empresarios autónomos¹⁴⁹. En el caso de que las asociaciones empresariales no alcancen el porcentaje de representatividad mínima en un sector determinada, el artículo 87 ET, apartado tercero establece que:

“...estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.”

Además de los sujetos legitimados en los párrafos anteriores, en los convenios colectivos de ámbito estatal, según el artículo 87 ET, apartado cuarto y la disposición adicional sexta ET, también están legitimados para negociar el convenio los sindicatos de la Comunidad Autónoma que no estén integrados en federaciones estatales pero que

¹⁴⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 169/2017 de 19 de julio de 2018 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi).

cuenten con un número igual o superior de 1500 representantes y con un 15% de los miembros de los comités de empresa en su ámbito autonómico, y las asociaciones empresariales que tampoco formen parte de federaciones estatales que tengan como mínimo un 15% de empresarios y trabajadores en el ámbito funcional al que se refiere este convenio. En el caso de los convenios colectivos empresariales o de ámbito inferior el convenio colectivo sólo podrá ser negociado por el empresario o sus representantes, quedando excluidas de este ámbito las asociaciones empresariales con la excepción de que representen voluntariamente a un empresario.

3.4.1.2.1.2. REPRESENTATIVIDAD

La administración pública ejerce un control sobre la representatividad de los sindicatos encargados de negociar los planes de igualdad, ya que se encarga de registrar las actas de las elecciones para elegir los órganos de representación unitaria en cada una de las empresas. Sin embargo, no ocurre lo mismo con las asociaciones de empresarios debido a la inexistencia de un registro público del que se pueda recabar información con la misma facilidad y veracidad de la que se puede obtener de las asociaciones sindicales, sino que se debe acudir a diferentes medios para conseguir el número preciso de empresas, como el Registro Mercantil o el Censo Fiscal de Actividades Comerciales e Industriales, de asociaciones de empresarios, proporcionado por el Registro previsto en la Ley 19/1977, de 1 de abril. Por otra parte, para conocer el dato del número de trabajadores se podrá acudir a los datos del SEPE, de la EPA, los documentos de la Seguridad Social, u otros. Respecto de la representatividad de las empresas afiliadas a una asociación sindical, el Tribunal Supremo a optado por la presunción *iuris tantum* de legitimación negociadora de la asociación empresarial si ha sido reconocida como parte en las negociaciones por la contraparte a lo largo de la doctrina jurisprudencial¹⁵⁰. A este efecto la obligación de registrar los convenios colectivos introducida por el RDL 6/2019,

¹⁵⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 18 de febrero de 2016 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2016/1210).

de 1 de marzo, facilitará la tarea de control y seguimiento de dichos planes a la Administración

La influencia del grado de representatividad de los sujetos en su facultad para negociar se ha convertido en otra de las cuestiones más controvertidas en los convenios colectivos¹⁵¹. En este sentido, cabe mencionar que, dependiendo de los sistemas de negociación colectiva, las organizaciones sindicales pueden representar solo a sus afiliados, o al conjunto de trabajadores a los que influye la adopción de medidas objeto de negociación. En este último supuesto, la OIT ha dictaminado que, si un sindicato representa una mayoría cualificada establecida legalmente, puede representar exclusivamente a la totalidad del colectivo de los trabajadores de la empresa. No obstante, el Comité de Libertad ha considerado que la legislación nacional que impone a los sindicatos de alcanzar la mayoría absoluta de representación de los trabajadores para poder negociar un convenio colectivo no fomenta en absoluto, el derecho de negociación, pidiendo a los Estados pertinentes realizar los cambios necesarios en sus respectivas legislaciones¹⁵². Asimismo, la OIT dispone que en los casos en los que ningún sindicato alcanzase la mayoría simple de representación, las organizaciones minoritarias serían competentes para negociar, de manera conjunta, un convenio colectivo aplicable a la totalidad de la empresa, o, al menos, que desplegara efectos sobre sus representados.

La negociación colectiva está marcada por el principio de correspondencia, por el que se impide que los convenios colectivos sean negociados de forma exclusiva por los representantes de los trabajadores que afecten exclusivamente a un determinado grupo o que el plan de igualdad se aplique de forma unilateral por parte de la empresa sin negociación previa con la representación legal de los trabajadores y consecuentemente, vulnerando el principio de buena fe y de libertad sindical¹⁵³.

¹⁵¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 1 de marzo de 2010 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2010/1478).

¹⁵² Gernigon, B., Otero, A. y Guido, H., “La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control”, Ginebra, *Oficina Internacional del Trabajo*, 2000.

¹⁵³ Castro Argüelles, M.A., “Límites a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa: la aplicación jurisprudencial del principio de correspondencia representativa”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 4, 2019, pp. 374-391.

En este sentido y según el mencionado principio, los centros de trabajo que pertenezcan a una misma empresa y que no tengan representación unitaria, no suponen una excepción a la legitimización del convenio colectivo. Es decir, en el caso de que en uno o en varios de los centros de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, no implica que los representantes legales de otros centros ostenten la legitimidad necesaria para negociar un convenio que afecte a los primeros.

El incumplimiento del mencionado principio en la negociación colectiva ha implicado la nulidad del convenio sin excepciones hasta la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2017¹⁵⁴. Anteriormente a esta resolución, el Tribunal Supremo en la sentencia de 11 de enero de 2017¹⁵⁵ declaró nulo el convenio colectivo que pretendía su aplicabilidad a la totalidad de sus centros que se encontraran en el territorio pero que fue negociado solamente por los representantes legales de los trabajadores de 9 de las 16 delegaciones que tiene la empresa en el territorio español, concluyendo el Tribunal que los representantes legales de los trabajadores no ostentaban la representación de los trabajadores de otro centro distinto, y por tanto no tenían legitimación para negociar el convenio colectivo que se extendiera fuera de los límites de su representatividad. Asimismo, el Tribunal Supremo en las sentencias de 25 de enero de 2017¹⁵⁶, 7 de marzo de 2017¹⁵⁷, entre otras¹⁵⁸, declaró igualmente nulo el convenio colectivo negociado exclusivamente por los representantes de algunos de los centros, independientemente de que representaran la mitad o más de la plantilla, pero que pretendían extender su aplicación al resto de centros de trabajo pertenecientes a la empresa.

¹⁵⁴ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 162/2017, de 23 de febrero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/955).

¹⁵⁵ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 23/2017, de 11 de enero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/231).

¹⁵⁶ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 61/2017, de 25 de enero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/646).

¹⁵⁷ Sentencia Tribunal Suprema (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 190/2017 de 7 de marzo (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/1316).

¹⁵⁸ Sentencia Tribunal Suprema (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 219/2017 de 14 de marzo (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/1533). Sentencia Tribunal Suprema (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 239/2017 de 22 de marzo (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/1665).

No obstante, la sentencia de 23 de febrero de 2017¹⁵⁹ ha marcado un hito en la doctrina del Tribunal Supremo, ya que ha diferencia de los primeros, el Tribunal Supremo optó por reconducir el ámbito del convenio colectivo mediante la aplicación del principio “*favor negotii*”. En este sentido, el Tribunal Supremo prepondera los beneficios que puede suponer aceptar parcialmente el convenio colectivo para los trabajadores afectados frente a los perjuicios que puede suponer la declaración de nulidad total, ya supondría la pérdida de los derechos y garantías que se habían conferido el mismo para superar las condiciones de trabajo que habían vivido en el periodo de tiempo anterior a su negociación, y que por este motivo precisaban de reforma. Asimismo, el periodo de tiempo que transcurre entre que se comienza a aplicar el convenio hasta que el Tribunal conoce del asunto y resuelve mediante sentencia, implica una serie de derechos que se han generado para ambas partes que podrían o no, perderse o revertirse, además de la pérdida irreversible de gastos que supone la elaboración del convenio.

Por consiguiente, en lugar de declarar la nulidad a la totalidad del convenio, el Tribunal ha optado por limitar su validez al centro de trabajo cuyos representantes legales han negociado el convenio, cuando durante el proceso se haya acreditado que no existe un convenio de ámbito superior a la empresa y siempre que el contenido del convenio no regule ninguna de las materias a las que se refiere el artículo 84 del ET, apartado segundo.

Otra de las vulneraciones del principio de corresponsabilidad en relación con los principios de libertad sindical y de buena fe expuestos en los apartados anteriores, es la imposición unilateral del plan de igualdad por parte de la empresa. En este sentido, la sentencia del TS, de 13 de septiembre de 2018¹⁶⁰, según el artículo 85 ET, apartado segundo, los sujetos legitimados a la elaboración del plan de igualdad son los empresarios y los representantes legales de los trabajadores requiriendo su participación obligatoria. Por tanto, es imprescindible la participación del sindicato de trabajadores en la

¹⁵⁹ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 162/2017, de 23 de febrero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/955).

¹⁶⁰ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 832/2018 de 13 septiembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2018/4180).

negociación colectiva ya que es una forma manifiesta del principio de libertad sindical¹⁶¹, según determina el artículo 3, apartado tercero, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical. En los supuestos de hecho, la Inspección de Trabajo requirió a la empresa, durante los cuatro años que se prolongó el proceso de negociación, la documentación necesaria para la evaluación del plan de igualdad, incluyendo el diagnóstico previo. Por consiguiente, se excluye la buena fe de la negociación cuando la empresa incumple su deber de impulsar el proceso, al ralentizar la negociación por no aportar la información necesaria para la aprobación del plan y consecuentemente, terminando por su aprobación e imposición de forma unilateral por parte de la empresa, vulnerando el derecho de libertad sindical y el principio de corresponsabilidad.

3.4.2. ELEMENTO OBJETIVO

3.4.2.1. CONTENIDO

El artículo 46 LOIMH, vigente hasta el momento, no determinaba las materias que deberían incluir los Planes de Igualdad, añadiendo un listado a título ejemplificativo de aquellas que podrían ser incluidas en su contenido. No obstante, el RDL 6/2019, modifica este artículo estableciendo un contenido mínimo obligatorio que formará parte del diagnóstico previo negociado con los representantes de los trabajadores, y por ende, conformará el contenido mínimo de los Planes de Igualdad, como son: (a) el proceso de selección y contratación, (b) la clasificación profesional, (c) la formación, (d) la promoción profesional, (e) las condiciones de trabajo incluyendo la auditoría salarial entre mujeres y hombres, (f) el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; (g) la infrarrepresentación femenina, (h) las retribuciones y por último (i) la prevención del acoso sexual y por razón de sexo¹⁶².

¹⁶¹ Supra., pp.

¹⁶² Supra., pp. 36

3.4.3. ELEMENTO TEMPORAL

El legislador ha concluido que carece de sentido establecer legalmente unos límites temporales en los que se lleve a cabo el desarrollo de los Planes de Igualdad por parte de las empresas, ya que han sido elaborados para alcanzar distintos objetivos y, por tanto, desarrollan distintas medidas, creadas para satisfacer las necesidades de cada empresa. No obstante, teniendo en cuenta el desarrollo social que han experimentado las empresas en materia de igualdad durante los últimos años, según refleja la aprobación del RDL 6/2019, se recomienda que la vigencia de los citados planes no supere los cuatro años.

No obstante, teniendo en cuenta la importancia de la Comisión de Seguimiento y control del plan, no sería apropiado establecer un límite para evaluar los resultados de las medidas, ya que conocer la efectividad que ha tenido el Plan de Igualdad en la empresa, así como las posibles modificaciones que pueden mejorar la situación de la empresa en materia igualdad, son los objetivos de esta fase del Plan¹⁶³.

2.5. REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Una de las principales problemáticas que suscitó la LOIMH, fue la existencia de un vacío legal en cuanto a la obligación impuesta a las empresas de más de 250 trabajadores de notificar o inscribir los planes igualdad en algún registro público. De esta forma, llevar a cabo un control y una supervisión efectiva de los Planes de Igualdad implantados por las empresas requería un procedimiento costoso y difícil de cometer¹⁶⁴.

¹⁶³ Lousada Arochena, J.F., op. cit., pp. 42

¹⁶⁴ Bodelón González, E., Barcons Campmajo, M. et al., *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*, Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, Barcelona, 2014.

El desarrollo reglamentario de la posibilidad de registrar los planes de igualdad se postergó hasta la aprobación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo¹⁶⁵, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La citada legislación contempla en su artículo 2, la posibilidad de registrar y depositar los planes de igualdad, siendo requisito necesario la negociación colectiva para su aprobación. Del mismo modo, la disposición adicional segunda del citado Real Decreto contempla que se podrán depositar los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de la empresa que no hayan sido producto de un convenio colectivo propio y que tampoco deriven de ningún convenio sectorial.

El RDL 6/2019, también ha incluido dos apartados nuevos en el artículo 46 LOIMH. Con la intención de favorecer el control y supervisión por parte de la Administración de los Planes de Igualdad, ha establecido la creación de un Registro¹⁶⁶ y obligando a las empresas a la inscripción¹⁶⁷ de sus Planes de Igualdad en el mencionado Registro. El plazo para satisfacer los anteriores requisitos será el equivalente al calendario progresivo de implantación de los Planes de Igualdad en las empresas.

2.6. CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La última de las fases que tiene lugar en el proceso de implementación del Plan de Igualdad en la empresa, es el control y el seguimiento de las medidas que han acordado el consenso de trabajadores y de empresarios. Mediante el análisis del proceso de implementación del plan, así como del impacto, positivo o negativo, que han tenido cada una de las medidas aprobadas por el Plan de Igualdad, será posible modelar los posibles

¹⁶⁵ . Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio de 2010).

¹⁶⁶ Artículo 46.4 LOIMH: *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.*

¹⁶⁷ Artículo 46.5 LOIMH: *Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.*

cambios que resulten necesarios para conseguir que las medidas cumplan con los objetivos propuestos o la introducción de nuevos objetivos, con sus medidas pertinentes para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial.

En cuanto al proceso de seguimiento que se llevará a cabo para supervisar los Planes de Igualdad, el nuevo apartado sexto del artículo 46 LOIMH, introducido por el RDL 6/2019, encomienda al Gobierno el desarrollo de los sistemas de seguimiento y control de los planes de igualdad con el objetivo de conseguir homogeneizar los Planes de Igualdad en un ámbito más extenso. No obstante, según afirma GÓMEZ GORDILLO ¹⁶⁸, será la Comisión Negociadora o el convenio colectivo según corresponda en cada caso, los que determinen la periodicidad con la que se llevará a cabo el control de los Planes dentro del marco establecido por el Gobierno. En un primer momento, el seguimiento se llevará a cabo por parte de la persona directamente responsable de la adopción de las medidas acordadas en el Plan, cuyos informes y fichas supervisará, en segunda instancia, la propia Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En este sentido, también se determinarán los seguimientos periódicos que realizará por su parte la Comisión de Igualdad, teniendo en cuenta en cada caso el periodo de tiempo que conlleve la implantación de las medidas.

Además de la supervisión realizada por los órganos mencionados anteriormente, también se nombrará una comisión cuya finalidad sea realizar un seguimiento y control constante de la aplicación y de la evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, de forma que establezca la relación favorable o desfavorable entre el contenido del plan así como del grado de cumplimiento de las medidas, teniendo en cuenta los objetivos fijados y las acciones necesarias para llevarlas a cabo, salvo que se establezca lo contrario en el convenio colectivo o en el Plan de Igualdad¹⁶⁹.

¹⁶⁸ Gordillo Gómez, R., “La negociación colectiva en las reformas de 2018 y 2019”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 147, 2019, pp. 151-174.

¹⁶⁹ Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Etralux, SA. (BOE 9 de abril de 2019).

La evaluación de las medidas adoptadas dependerá en la mayor parte, del periodo de tiempo que determine la vigencia del Plan, de la complejidad de las medidas que se van a llevar a cabo, así como de la necesidad de seguimiento y de control que precisen las medidas adoptadas. No obstante, en la práctica, se recomienda realizar una evaluación tras los seis primeros meses o tras el primer año y de forma periódica por el mismo periodo de tiempo desde que tuvo lugar la implementación del Plan, así como también es recomendable realizar un informe de evaluación cuando termine el periodo de vigencia¹⁷⁰. A partir de los resultados que se desprendan de la evaluación final se evaluará la posibilidad de establecer un nuevo Plan de Igualdad mejorado respecto del anterior en aspectos como diseño, elaboración e implementación, consiguiendo de esta forma allanar el camino para conseguir la igualdad de género en todos los niveles de la empresa.

No obstante, según se pronuncia el tribunal en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de junio de 2019¹⁷¹, la Comisión de seguimiento no puede acordar la prórroga del Plan de Igualdad ya que no tiene la legitimación necesaria a la que nos hemos referido anteriormente que garantiza un sistema de representación proporcional y que, por ende, desprenda efectos para el conjunto de trabajadores. Por tanto, la prórroga del plan por una Comisión constituida *ad hoc* para controlar su seguimiento resultaría completamente nula.

¹⁷⁰ Lousada Arochena, J.F., op. cit., pp. 42

¹⁷¹ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 85/2019 de 26 junio (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2019/213252).

4. OPINIÓN CRÍTICA

Los movimientos feministas que de forma enfervorecida se han originado en los últimos años suponen un auténtico avance en la lucha contra las desigualdades de trato persistentes en los distintos ámbitos sociales. No obstante, no resulta sorprendente que hoy en día la brecha de género todavía sea considerada como uno de los problemas a los que se deben enfrentar muchas mujeres en su entorno laboral, como son los comportamientos discriminatorios que, de forma directa o indirecta, afectan negativamente a su conducta en el entorno laboral. Durante mucho tiempo, la fuerza laboral ejercida por las mujeres ha sido considerada como un complemento, hecho que parecía justificar la remuneración insuficiente y desproporcional que recibían como contraprestación.

Conseguir obtener el reconocimiento que merece el esfuerzo realizado por las mujeres en el ámbito laboral y conseguir equipararlo al que recibe el hombre con el mismo talento, deviene en un signo de desarrollo y evolución de la sociedad, pudiendo verse reflejados los primeros resultados en la mejora de la actividad económica. En España, según los últimos datos recogidos por el INE, a finales de 2019 se consiguió reducir la brecha salarial en un 21,9% relativa a mujeres y hombres que ostentan el mismo cargo para el mismo tipo de contrato y con la misma jornada laboral, respecto del año anterior¹⁷².

La segregación, tanto vertical como horizontal, apreciable en determinados puestos de trabajo o en determinados sectores, es uno de los factores que afectan negativamente al desarrollo profesional de las mujeres en su entorno laboral, y por consiguiente puede provocar que el trabajo realizado por ese número de mujeres sea subestimado¹⁷³. Por tanto, resulta determinante impulsar y determinar las medidas que puedan resultar favorables a la mujer en cuanto al acceso al empleo, la promoción y los ascensos profesionales, así como fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres

¹⁷² Instituto Nacional de Estadística, “Salarios, ingresos, cohesión social”, *Instituto Nacional de Estadística*, Madrid, 2019.

¹⁷³ Barberá, T., Dema, C.M., et al., “La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, Cartagena, 2011, pp. 986-995.

ya que todas estas prácticas tienen un efecto significativo para conseguir romper los techos de cristal y, por consiguiente, la brecha de género.

Asimismo, la adopción de los planes de igualdad por parte de las empresas puede suponer un notorio avance a la hora de afrontar las desigualdades de género en el ámbito empresarial. La imposición obligatoria de estas medidas puede impulsar los esfuerzos empresariales para alcanzar la igualdad de género en cualquiera de los ámbitos anteriormente mencionados y a cualquier nivel de la estructura organizacional de la empresa. Específicamente el artículo 46 de la LOIMH, que prescribe el concepto y contenido de los planes de igualdad, hace referencia a todas las materias en las que pueden hacer inferencia, protegiendo los derechos de todos los trabajadores independientemente de su género.

El Real Decreto-Legislativo 6/2019 consiguió un efecto mucho más visible que la Ley Orgánica 3/2007, a la hora de conseguir la implantación de Planes de Igualdad en empresas de menor tamaño, ya que hay que considerar que prácticamente el 99% del tejido empresarial a nivel nacional lo representan las PYMES¹⁷⁴, por lo que la mayoría de las empresas no contaban con 250 trabajadores en sus plantillas, por lo que no estaban obligadas a adoptar las citadas medidas, según la legislación vigente hasta la adopción del Real Decreto.

Actualmente se han puesto de manifiesto las numerosas ventajas que puede suponer para la empresa abogar por la diversidad de género, como son el empleo eficiente de los recursos humanos, la disminución del absentismo laboral, la disminución de la brecha salarial, la retención del talento, entre otros. No obstante, la implantación de un plan de igualdad por parte de la empresa como herramienta para poder desarrollar estas medidas de igualdad puede suponer una serie de costes adicionales, como pueden ser los servicios externos encargados de la realización del diagnóstico de situación, los costes que conlleva la dedicación de forma exclusiva de parte del personal al desarrollo de las

¹⁷⁴ Vega Ortega, J.A., op. cit., pp. 10

distintas fases de implementación del plan, los costes derivados de las medidas de corrección, entre otros¹⁷⁵.

Por consiguiente, desde mi punto de vista, la diversidad de género puede considerarse una fuente de ventaja competitiva para la empresa, así como también creo que los planes de igualdad son la herramienta más óptima para garantizar la igualdad de género ya que se configuran como un convenio que representa la armonía entre los intereses de los trabajadores y de los empresarios, mediante la negociación colectiva. Por lo tanto, aunque la obligación de elaborar e implementar los planes de igualdad pueda generar una serie de costes más difíciles de afrontar para las empresas que cuentan con un número de trabajadores en su plantilla cercano al límite de 50 trabajadores que impone el Real Decreto Legislativo 6/2019, considero que son costes insignificantes para la importancia y los beneficios que puede aportar la diversidad a la empresa en el corto, mediano y largo plazo.

Para finalizar, me gustaría mencionar una de las citas más conocidas de una excelente dramaturga, Mary Shelley que, aún no estando involucrada en el ámbito jurídico creo que puede abstraer de forma concisa la esencia de este trabajo, si bien cito a continuación “*no deseo que las mujeres tengan más poder que los hombres, sino que tengan más poder sobre sí mismas*”.¹⁷⁶

¹⁷⁵ Santa Cruz Ayo, I., “Beneficios y costes de los Planes de Igualdad”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, pp. 279-286.

¹⁷⁶ Romero, S., “Curiosidades sobre Frankenstein”, *Muy Interesante* .Disponible en <https://www.muyinteresante.es/cultura/arte-cultura/fotos/curiosidades-sobre-frankenstein/>

5. CONCLUSIONES

En España, la introducción de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, supuso una leve aproximación por parte de las empresas nacionales a los objetivos marcados por las directrices de la Unión Europea en materia de igualdad. En el ámbito laboral, la citada ley no sólo plantea de forma genérica la obligación de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, siguiendo las medidas necesarias para impedir cualquier acto discriminatorio, sino que también impone de manera obligatoria la adopción de Planes de igualdad por parte de las empresas en función del número de trabajadores en la plantilla, cuando la adopción este prevista por convenio o cuando sea acordado por la administración en sustitución de la sanción administrativa correspondiente por incumplimiento.

En un principio, respecto del requisito relativo a la exigencia de un determinado número de plantilla, la ley sólo requería que las empresas de mayor tamaño, es decir, aquellas que tuvieran más de 250 trabajadores adoptaran un Plan de Igualdad, quedando las empresas de menor tamaño exoneradas de esta obligación, sin perjuicio de que la elaboración de Plan estuviera contemplada en el convenio sectorial que les fuera de aplicación. En este sentido, se debe de tener en cuenta que los Planes de Igualdad son concebidos como un instrumento personalizado, adaptado a las necesidades de cada una de las empresas que lo adopten, es decir, tiene que considerar los objetivos que se pretenden alcanzar teniendo en cuenta el ámbito de aplicación en el que se van a desarrollar las medidas oportunas para cumplirlos. Por tanto, los convenios sectoriales sólo pueden exigir la obligación de acordar un Plan de Igualdad, así como de definir las líneas generales para su elaboración, pero nunca podrán establecer las medidas concretas ya que se considera competencia exclusiva del ámbito empresarial y, concretamente, de su órgano de representación de personal. Por tanto, la adopción de las medidas de acción positiva que resultaban integradas en los Planes de Igualdad se llevará a cabo mediante la negociación colectiva, hecho que resultó realmente novedoso tras la aprobación de la LOIMH.

La legislación vigente ha modificado el límite del número de trabajadores necesario para la adopción legalmente obligatoria de los Planes de Igualdad.

Actualmente, las empresas de menor tamaño, es decir, aquellas que cuentan con un número igual o inferior a 50 trabajadores son las únicas exoneradas de la implantación del Plan de Igualdad, lo que ha supuesto una notoria extensión del rango de aplicación de la medida. En este sentido, la reforma de la ley ha obligado a muchas empresas a tomar conciencia de un problema que anteriormente ignoraban, lo que conlleva realizar un gran esfuerzo para conseguir erradicar patrones establecidos pero que resultan erróneos, y que sólo verán reflejados sus resultados a largo plazo. Según se ha expuesto en el presente trabajo, el proceso de elaboración y de aplicación de los Planes de Igualdad es un proceso bastante lento y tedioso, que requiere de la puesta en disposición de determinados medios y recursos económicos de los que no todas las empresas disponen, ya que, en un principio, su regulación estaba prevista para las empresas de mayor tamaño. Además, a pesar de que la exigencia legal se realizará de manera progresiva atendiendo a unas fechas ya estipuladas, muchas de las empresas no son conscientes del tiempo que conlleva la elaboración de los mencionados planes, sobre todo en lo respectivo a las cuestiones de legitimización y representatividad, que como se ha expuesto en el presente trabajo, suelen ser las más controvertidas y, por consiguiente, las que terminan llegando a los tribunales.

Por tanto, aunque los fines a los que atienden los Planes de Igualdad son totalmente necesarios para promover la igualdad de género en el ámbito empresarial, sería recomendable la modificación de la normativa vigente para poder ajustarla correctamente al elemento subjetivo del Plan, es decir, facilitando la adopción por parte de las pequeñas y medianas empresas, evitando de esta forma, causarles algún tipo de perjuicio. En este sentido, la implicación de las empresas en uno de los temas sociales más controvertidos como es la Igualdad de género no se puede concebir como una carga, sino que hay que utilizar todos los medios necesarios para facilitar y persuadir a las empresas para que se impliquen en erradicar la discriminación, de forma que se perciba como una actuación indudablemente propia de la cultura empresarial.

No obstante, el resto de las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 1/2019 han influido positivamente a la hora de promover la participación de los trabajadores mediante sus sindicatos y asociaciones, así como de las funciones de la Comisión Negociadora, ya que serán los encargados de elaborar un diagnóstico previo en el que se configure un contenido mínimo de materias. Asimismo, también se puede

apreciar de manera positiva la creación del Registro de los Planes de Igualdad que ha introducido, ya que ha facilitado el control por parte de la Administración y de esta forma, se ha conseguido un gran progreso a la hora de analizar la efectividad de la medida legislativa.

Finalmente, la mayor dificultad a la que se ha tenido que hacer frente para el desarrollo del trabajo ha sido encontrar jurisprudencia reciente que analizase la materia tras la aprobación tan reciente del Real Decreto Legislativo 6/2019, sobre todo en la cuestión de la legitimización y representatividad de la negociación colectiva, bien por la proximidad en el tiempo desde su aprobación hasta el momento actual, ya que todavía no se ha agotado el calendario de plazos para la mayoría de las empresas lo que supone que no se hayan producido las debidas controversias pertinentes a la materia.

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. LEGISLACIÓN

6.1.1. INTERNACIONAL

Directiva (CE) 2002/73 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 (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 5 de octubre de 2002).

Directiva (CE) 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de junio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (Diario Oficial de la Unión Europea 26 de julio de 2006).

Directiva (CEE) 75/117 del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 19 de febrero de 1975).

Directiva (CEE) 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 14 de febrero de 1976).

Directiva (CEE) 86/613 del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 19 de diciembre de 1986).

Directiva (UE) 2010/41 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de junio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (Diario Oficial de la Unión Europea 15 de julio de 2010).

Recomendación (CEE) 84/635 del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer (Diario de las Comunidades Europeas 19 de diciembre de 1984)

Recomendación (UE) 2003/361 de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (Diario Oficial de la Unión Europea 20 de mayo de 2003).

Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, firmado en Roma en 1957 (Diario Oficial de la Unión Europea 26 de octubre de 2012).

Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992 (Diario Oficial de la Unión Europea 29 de julio de 1992).

6.1.2. NACIONAL

Constitución Española de 1978

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (BOE 29 de diciembre 2018).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011).

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE 8 de agosto de 1985).

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

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen electoral general (BOE 20 de junio de 1985).

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" (Boletín Oficial del Estado 3 de noviembre de 2009).

Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015).

Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 1 de enero de 2001).

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio de 2010).

Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" (BOE 13 de octubre de 2015, núm. 245).

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 8 de marzo de 2019).

Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Etralux, SA. (BOE 9 de abril de 2019).

6.2. JURISPRUDENCIA

Auto de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 5/2017, de 18 enero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2017/28286).

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 81/2017, de 7 junio (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 85/2016).

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 134/2019, de 12 noviembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi AS 2020/174).

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 8/2013, de 17 de enero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi AS 2013/227).

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 134/2019, de 12 de noviembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi AS 2020/174).

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 85/2019 de 26 junio (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2019/213252).

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 26 de abril (Recopilatorio de jurisprudencia Aranzadi RTCT 1987/9087).

Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Pleno) núm.148/1986 de 25 de noviembre (Recopilatorio de jurisprudencia Aranzadi)

Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Pleno), núm 179/1994, de 16 junio (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1994/179).

Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Pleno), núm 18/2003, de 30 enero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2003/18).

Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera), núm. 281/2005, de 7 noviembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2005/241).

Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Segunda), núm 145/1999, de 22 julio (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1999/145).

Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Segunda), núm 64/2016, de 11 abril (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2016/64).

Sentencia del Tribunal Constitucional, de 1 febrero 2005 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2005/17).

Sentencia del Tribunal Constitucional, de 21 noviembre 1988 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 217/1988).

Sentencia del Tribunal Constitucional, núm 188/1995, de 18 diciembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1995/188).

Sentencia del Tribunal Constitucional, núm 2000/132, de 16 mayo (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 2000/132).

Sentencia del Tribunal Constitucional, núm 53/1982, de 22 julio (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 1982/53)

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, (C-271/91),de 2 de agosto de 1993.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, (C-450/93), de 17 de octubre de 1995.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, núm. 2555/2019, de 7 noviembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi AS/2020/856).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 2574/2006 de 30 de octubre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi JUR 2008/253588).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 2523/2019 de 10 diciembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi AS 2020/542).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 18 de febrero de 2016 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2016/1210).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 1 de marzo de 2010 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2010/1478).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1464/2014 de 17 marzo 2015 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2015/1318).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 290/2016 de 11 noviembre 2016 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 169/2017 de 19 de julio de 2018 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 21 julio 1997 (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 1997/6356).

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 403/2017, de 9 mayo (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RTC 85/2016).

Sentencia Tribunal Suprema (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 190/2017 de 7 de marzo (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/1316).

Sentencia Tribunal Suprema (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 219/2017 de 14 de marzo (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/1533)

Sentencia Tribunal Suprema (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 239/2017 de 22 de marzo (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/1665).

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 832/2018, de 13 septiembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2018/4180).

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 162/2017, de 23 de febrero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/955).

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 23/2017, de 11 de enero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/231).

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 61/2017, de 25 de enero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/646).

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 162/2017, de 23 de febrero (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2017/955).

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 832/2018 de 13 septiembre (Repertorio de jurisprudencia Aranzadi RJ 2018/4180).

6.3. OBRAS DOCTRINALES

Alonso-Olea García, B., *La igualdad entre hombres y mujeres y de género en la Unión Europea*, UNED, Madrid, 2002.

Bodelón González, E., Barcons Campmajo, M. et al., *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*, Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, Barcelona, 2014.

Calduch Cervera, R., *Relaciones internacionales*, Ediciones Ciencias Sociales, Madrid, 1991.

Camacho, I., Fernández J.L., et al., *Ética y Responsabilidad Empresarial*, Desclée de Brouwer, Bilbao, 2013.

Cardona Rubert, M. B., *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2009.

Castro Conte, M., *El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario*, Dykinson, Madrid, 2007.

Charlesworth, H., *Handbook on Gender in World Politics*. Edward Elgar Publishing, UK, 2016.

Fernández García, R., *La responsabilidad social corporativa como modelo de gestión empresarial*, Editorial Bosch, Barcelona, 2018.

García Añón, J., *El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa. Algunos problemas de la dogmática jurídica y el Derecho Europeo*, Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho(2), 1999.

González, A., Lomas, C., Aguirre, A., Alario, et al., *Mujer y educación*, Graó, Barcelona, 2007.

Lombardo, E., & Fernández Sola, N., *Unión Europea y Derechos Fundamentales en perspectiva constitucional*, Dykinson, Madrid, 2004.

Mangas Martín, A., *Cincuenta años de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea: Un balance. Los Trados de Roma en su cincuenta aniversario*, Marcial Pons, Madrid, 2008, pp. 283-324.

Molina Hermosilla, O., *Gestión práctica de los planes de igualdad*, Bomarzo, Madrid, 2009.

Ribas Bonet, M. A., *Mujer y trabajo en la economía social*, Marcial Pons, Madrid, 2005.

Rodríguez López, R. y Bravo Bosch, M.J., *Experiencias jurídicas e identidades femeninas*, Dykinson, Madrid, 2011.

6.4. INFORMES Y ARTÍCULOS DE REVISTAS

Asquerino Lampero, M. J., “El periodo de prueba y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.224, 2019, pp. 89-106

Barberá, T., Dema, C.M., et al., “La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, Cartagena, 2011, pp. 986-995.

Benfeld, J. S. y Müller, K.A., “¿Qué significa en el ámbito del derecho internacional público estar obligado a negociar de buena fe?”, *Ius et Praxis*, vol. 24, n. 1, 2018, pp. 69-100.

Bentolila, S. y Jimeno, J.F., “La reforma de la negociación colectiva en España”, *Fedea*, Madrid, 2002.

Bergeron, S., & Healy, S., “Beyond the business case: A community economies approach to gender, development and social economy”, *UNRISD Conference on Potential and Limits of Social and Solidarity Economy*, Ginebra, 2013, pp. 6-8.

Cabeza Pereiro, J., “Los planes de igualdad y la negociación colectiva”, *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 21, 2007, pp. 35-46.

Carmona Cuenca, E., “La igualdad de género en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Un reconocimiento tardío con relación al Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.104, 2015, pp. 297-328.

Carrasquero Cepeda, M., “La propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, de 14 de noviembre de 2012”, *Revista de Estudios Europeos*, n.66, 2015, pp. 93-103.

Castro Argüelles, M.A., “Límites a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa: la aplicación jurisprudencial del principio de correspondencia representativa”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 4, 2019, pp. 374-391.

CCOO y UGT, “Guía para la elaboración de planes de igualdad en Extremadura”, *CCOO & UGT*, 2018.

CES., “Informe 05/2016: La participación laboral de las mujeres en España”, *Consejo Económico y Social de España*, Madrid, 2016.

De Miguel de la Calle, P., “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. La modificación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, por la Directiva 2002/73/CE del PE y del Consejo”, *Revista del Ministerio del Trabajo y de los Asuntos Sociales*, vol. 23, 2003, pp. 135-160.

Fabregat Monfort, G., “El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2009, pp. 115-129.

Freixes Sanjuán, T., “La Igualdad de mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea. Una valoración tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa”, *Themis: revista jurídica de igualdad de género*, n.9, 2011, pp. 31-62.

- Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H., “La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control”, *Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2000.
- Gil Ruiz, J. M., “En torno al artículo 14 de la CEDH: concepto, jurisprudencia y nuevos desafíos de (y ante) el Consejo de Europa”, *Quaestio Iuris*, n. 10, 2017, pp. 919-954.
- Gordillo Gómez, R., “La negociación colectiva en las reformas de 2018 y 2019”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 147, 2019, pp. 151-174.
- Gutiérrez, H., “La paridad hace ganar más a las empresas”, *El País*, 16 de noviembre de 2016. Obtenido el 01/04/2020 de https://elpais.com/economia/2016/11/16/actualidad/1479310037_057749.html
- Infante Ruiz, F. J., “La protección contra la discriminación mediante el derecho privado”. *InDret*, 2008, pp. 1-17.
- Instituto Nacional de Estadística, “Salarios, ingresos, cohesión social”, *Instituto Nacional de Estadística*, Madrid, 2019.
- Isotés, “Inspirando: Casos de éxito en diversidad de género en la empresa”, *Pwc*, 2015.
- Labatut Serer, G. y Bustos Contell, E., “Información proporcionada por las cuentas consolidadas”, *Revista de Contabilidad y Dirección*, vol. 20, 2015, pp. 103-121.
- López Balager, M., “El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019”, *Revista de trabajo y seguridad social*, n.437-438, 2019, pp. 93-118.
- López Cumbre, L., “El coste del incumplimiento del plan de igualdad”, *Análisis GA&P*, marzo 2017.
- Lousada Arochena, J.F., “Aspectos dinámicos de los planes de igualdad”, *Revista jurídica de oportunidades entre mujeres y hombres*, 2014, pp. 6-14.
- Martín Vida, M. Á., “Medidas de Tratamiento preferente en favor de las mujeres en el ámbito comunitario. Reflexiones al hilo de la sentencia "Marschall"”. *Revista Española de Derecho Constitucional*, vol. 18, n. 53, 1998, pp. 313-336.
- Martinez Alarcon, M., “Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero, sobre la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Teoría y Realidad Constitucional*, n.22, 2008, pp. 605-624.
- Melero Bolaños, R. y Núñez-Cortés Contreras, P., “El distintivo de igualdad: Un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos”, *Revista andaluza del trabajo y bienestar social*, n.110, 2011, pp. 127-148.
- Modesto, G., Desigualdad, “¿Existe alguna posibilidad de conseguir niveles de igualdad cultural aceptables?”, *Revista para el análisis de la cultura y el territorio*, n.18, 2017, pp. 65-76.
- Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J.A. “La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2008, n.73, pp. 247-311.
- Nasarre Sarmiento, J.M., “Distinciones ante el derecho de constitución de sindicatos”, *Acciones e investigaciones sociales*, n. 1, 1991, pp. 141-150.
- Novak, F., “Los principios generales del derecho”, *Agenda Internacional*, 1997, pp. 109-134

OECD., “Recomendación del Consejo sobre Gobernanza presupuestaria”, Paris, *OECD Publishing*, 2015.

OECD., “SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities”, *OECD Publishing*, Paris, 2019.

Otero García-Castrillón, C., “Igualdad, género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria”, *Revista de Derecho Comunitario*, vol. 12, n. 6, 2002, pp. 489-502.

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”, *IusLabor*, n.1, 2019, pp. 187-209.

Rey Martínez, F., “La discriminación positiva de mujeres (Comentario a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad de 17 de octubre. de 1995, asunto Kalanke)”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, vol. 47, n.16, 1996, pp. 309-332.

Rico Rico, E., & Martín Hernández, M. L., “La presencia femenina en los Consejos de Administración de las empresas como medida necesaria para avanzar en materia de igualdad de género en el ámbito laboral: el particular caso de las empresas del Ibex 35”, *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, n.22, 2013, pp. 205-242

Romero, S., “Curiosidades sobre Frankenstein”, *Muy Interesante* .Disponible en <https://www.muyinteresante.es/cultura/arte-cultura/fotos/curiosidades-sobre-frankenstein/>

Ruiz Miguel, A., “La discriminación inversa y el caso Kalanke”, *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, n. 19, 1996, pp. 123-140.

Salas Porras, M., “El tratamiento jurisprudencial de la libertad sindical conforme al Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Universidad de Málaga*, 2016, pp. 1-13.

Santa Cruz Ayo, I., “Beneficios y costes de los Planes de Igualdad”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, pp. 279-286.

Sevilla Merino, J., y Ventura Franch, A., “Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia a la participación política”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2007, pp. 15-51.

Torrente Gari, S., “¿Hay un Derecho comunitario sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo? La Directiva 2002/73, de 23 de septiembre”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2003, pp.185-209.

Vega Ortega, J.A., “La PYME vaticina en 2019 peores datos en empleo. El 98% de empresas son PYMES”, *Cinco Días* 22 de junio de 2018, Obtenido el 04/04/2020 de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/06/21/autonomos/1529596674_438809.html

Vicente Añó, V., “Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Comentario a la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, del Parlamento Europeo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, vol.67, 2007, pp. 275-286.