



=  +

FASE I



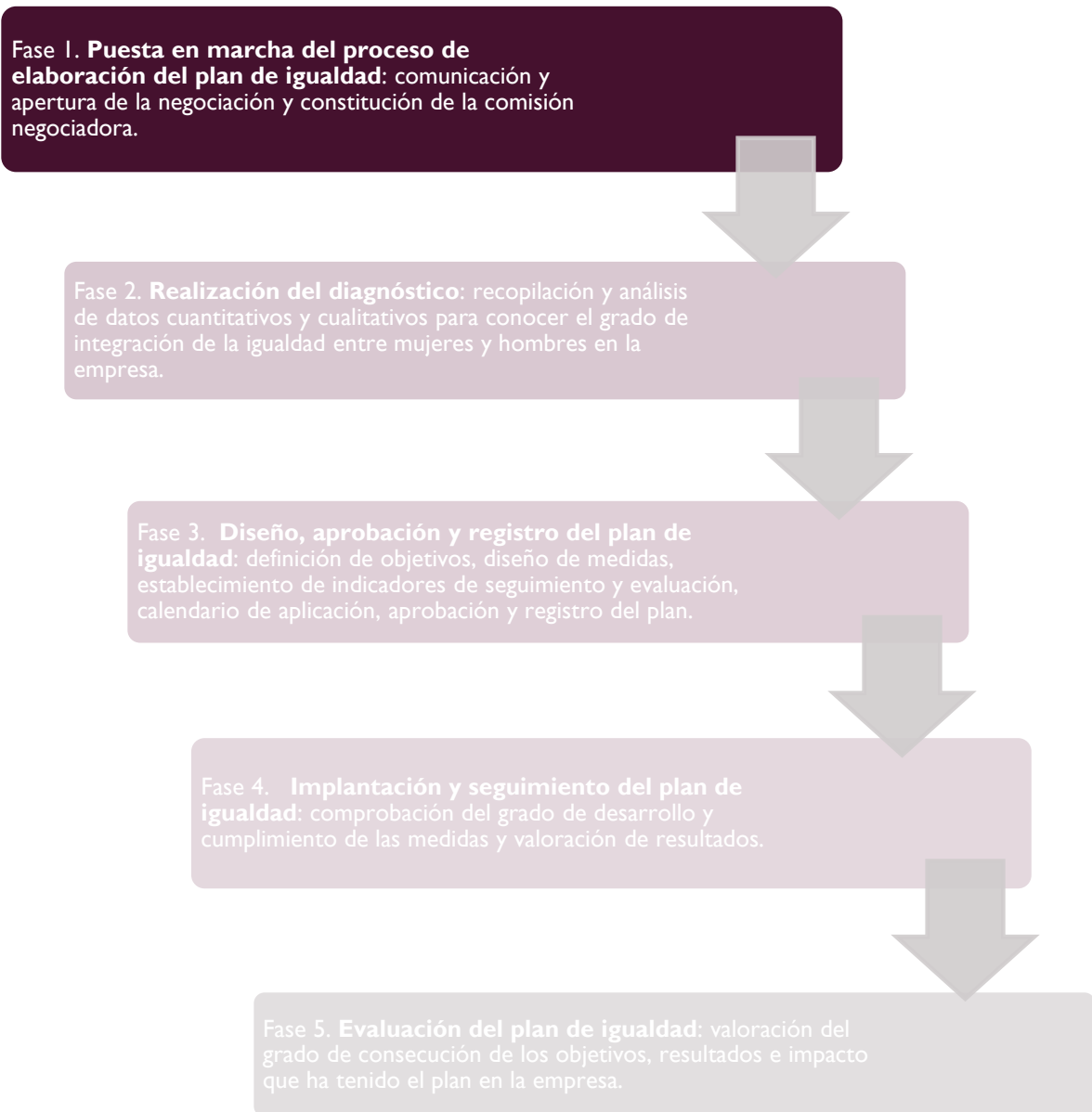
Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

Índice

Proceso para la elaboración e implantación del plan de igualdad.....	5
Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad	7
Consideraciones generales.....	7
Personas y órganos que intervienen.....	9
Desarrollo de actuaciones.....	10
Documentación de la Fase 1.....	17
Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad.....	18
Anexo II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad.....	20

PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad responderá a las siguientes Fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.



FASE 1. PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Consideraciones generales

Desde la entrada en vigor 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](#), la **negociación** del plan de igualdad, y su diagnóstico previo, es **preceptiva** para aquellas empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad. De tal forma que la constitución de la comisión negociadora es de vital importancia en la elaboración del plan y constituye el eje de actuación de esta primera Fase.

Obligación de negociación y de constitución de una comisión negociadora

Estarán obligadas a negociar el diagnóstico y el plan de igualdad, a través de la **apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora**, las siguientes empresas:

- Aquellas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla.
- Aquellas obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

A tales efectos, se entenderá por persona trabajadora y por empresa, las señaladas en los apartados 1 y 2, respectivamente, del artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se considera persona trabajadora aquella que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleadora o empresaria.

Asimismo, serán empresarias todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el

párrafo anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Las obligaciones relativas a los planes de igualdad deben entenderse referidas a cada empresa, sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo.

Al objeto de determinar la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad, en los supuestos previstos en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el **cómputo del número de trabajadoras y trabajadores** se realizará sobre la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

A efectos de comprobar si se alcanza el umbral de 50 personas trabajadoras, el cómputo previsto en el apartado anterior se efectuará, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.


La **obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad nacerá en el momento en el que se alcance el umbral** de personas trabajadoras que lo hace obligatorio, cualquiera sea el momento en que esto se produzca, y se mantendrá incluso aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo o en su caso, durante 4 años.

Las empresas que componen un **grupo de empresas** podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, que se negociará conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan del grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad del grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos

que les resulten de aplicación e incluir información específica de cada una de ellas extraída, de los diagnósticos de situación elaborados en el seno de cada una de las empresas que lo integran. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Personas y órganos que intervienen

 La **representación legal de la empresa**. A los efectos de promover la negociación, tiene legitimación el/la empresario/a y, cuando se trate de planes de igualdad para un grupo de empresas, la legitimación para negociar corresponde a la representación de dichas empresas.

 La **representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras**. A los efectos de iniciar la negociación del plan de igualdad, tienen legitimación:

1. El comité de empresa y/o las delegadas y delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de las personas que integran el comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de las y los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

El comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación, en las empresas con varios centros de trabajo.

2. En los grupos de empresa, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, en este último caso, si no trasciende de dicho ámbito territorial el plan de igualdad, así como en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. También están legitimados para negociar los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de las y los miembros de los comités de empresa o entre las delegadas y delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional a que se refiera el plan de igualdad.
3. En caso de empresas que no cuentan con representación legal de personas trabajadoras y no se promuevan elecciones a órganos de representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, la interlocución en la negociación del plan de igualdad se llevará a cabo por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del

sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte. Esta comisión quedará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días.

4. Si existen centros de trabajo con representación legal o sindical de trabajadoras y trabajadores y otros centros sin ella, la interlocución para negociar corresponderá a la representación legal de las personas trabajadoras en los centros que cuenten con dicha representación y a la comisión sindical constituida conforme al punto 3, en los centros que no cuentan con representantes legales de las personas trabajadoras.

Desarrollo de actuaciones

Las empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad, constituirán una comisión negociadora. Para aquellas no obligadas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

COMUNICACIÓN Y
APERTURA DE LA
NEGOCIACIÓN



CONSTITUCIÓN DE LA
COMISIÓN
NEGOCIADORA

Comunicación y apertura de la negociación

Con carácter previo a la constitución de la comisión negociadora, la empresa o la representación legal de las personas trabajadoras comunicará, a la otra parte, la iniciativa de negociación, haciendo **constar en la comunicación escrita**, en su caso, lo siguiente:

- 👉 Que se posee la legitimación conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 👉 El ámbito del plan de igualdad, detallando si es provincial, autonómico, estatal, así como si existen diversos centros de trabajo o constituye un grupo de empresas.
- 👉 Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- ✓ Proceso de selección y contratación.
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Formación.
- ✓ Promoción profesional.
- ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Retribuciones.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Otras materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen.

En el **Anexo I** de esta Guía se facilita un **Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad**.

Constitución de la comisión negociadora

La comisión negociadora deberá constituirse en el plazo máximo de 3 meses siguientes a aquel en que se hubiese alcanzado el número de personas que lo hacen obligatorio.

Si las empresas están obligadas por convenio a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo que establezca el convenio colectivo o, en su defecto, en los 3 meses siguientes a la publicación del mismo.

Plazos de constitución de la comisión negociadora	
Empresas de 50 y más personas en plantilla	3 meses desde que se alcance el número de personas que lo hacen obligatorio.
Convenio colectivo	El determinado en el convenio y, en su defecto, 3 meses posteriores a la publicación del convenio.
Autoridad laboral	El que se fije en el acuerdo.

Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad hubiese sido acordada por la autoridad laboral, en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo será el fijado en dicho acuerdo.

Para la constitución de la comisión se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- 🔔 Participación de forma **paritaria** de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- 🔔 El **reparto de las personas, con voz y voto**, en la constitución de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todas las personas legitimadas para negociar y en proporción a su representatividad y **no superará el número de 13** personas en la representación de cada parte.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, se constituirá una comisión integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que fuera de aplicación. Esta comisión contará con un **máximo de 6 miembros** por cada parte, quedando válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días.

- 🔔 Las partes negociadoras, de mutuo acuerdo, podrán designar a una persona que ostente la **presidencia**. Si la comisión negociadora optara por la no elección de una persona que ostente la presidencia, las partes deberán consignar en el acta constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría.
- 🔔 La comisión negociadora podrá contar con **apoyo y asesoramiento externo** especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

En el momento de la formación de la comisión negociadora se deberá levantar **acta de constitución**, en la que se incluirá el reglamento de funcionamiento interno de aquella y en la que se hará constar, al menos, lo siguiente:

- ✓ Composición de la comisión, especificando a qué parte corresponde cada persona.
- ✓ Funciones de la comisión negociadora.
- ✓ Régimen de funcionamiento y procedimiento en el que se haga constar, entre otros elementos, el calendario de reuniones, el compromiso de confidencialidad de las personas que integran la comisión, así como el procedimiento de sustitución de sus integrantes.
- ✓ Toda aquella información que las partes estimen oportuna.

En el [Anexo II](#) de esta Guía se facilita un **Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora** que podrá utilizarse, realizando las modificaciones necesarias.

Proceso de negociación del diagnóstico y plan de igualdad.

Las partes legitimadas para negociar no pueden escoger si negocian o no, sino que tienen el **deber de negociar**, que alcanza desde el momento de iniciar las negociaciones y se alarga durante todo el proceso de negociación del diagnóstico y del plan. Proceso en el que habrá que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- 👉 Iniciar de inmediato la negociación cuando una de las partes comunique a la otra la iniciativa de negociación del diagnóstico y plan de igualdad.
- 👉 Durante el proceso de negociación se levantará acta de cada una de las reuniones, que deberán ser aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuera necesario.
- 👉 Negociar con buena fe con el fin de alcanzar acuerdos. El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
- 👉 Mantener la negociación abierta, por ambas partes, hasta el límite de lo razonable.
- 👉 Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.
- 👉 Constituida la comisión negociadora y a efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando, la dirección de la empresa, obligada a facilitarla

en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

- 👉 Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.
- 👉 Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- 👉 En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.
- 👉 El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad, en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



=  +

ANEXOS



FASE I

DOCUMENTACIÓN DE LA FASE 1

La *Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad*, está acompañada de la siguiente documentación:

- ✂ Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad
- ✂ Anexo II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa [indicar denominación social], N.I.F. [...] y domicilio social [indicar], CNAE [indicar], Convenio Colectivo aplicable [indicar], promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de [nombre de la empresa] para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con [indicar nº] centro/s de trabajo, sito/s en [indicar provincia, CCAA, nº personas trabajadoras y si cuenta, o no, con representación legal o sindical de las y los trabajadores de cada uno de ellos].

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones [indicar] y como persona de contacto a [indicar nombre y apellidos, email y teléfono].

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

[Nombre, apellidos y DNI] del/la representante legal de la empresa a efectos de negociación

En [lugar], a [fecha]

Anexo II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

En [lugar y fecha de celebración] reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[...]

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de [indicar razón social], en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora¹ del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [...]

En representación de la plantilla por²:

- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [...]

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- ➔ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ➔ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ➔ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

¹ Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

² La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.

- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- [Indicar otras funciones que se acuerden, que pudiera atribuirle la normativa o el convenio colectivo de aplicación].

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a [Nombre y apellidos] y Secretario/a [Nombre y apellidos].³

Serán funciones de la Presidencia:

[Indicar lo que corresponda]

Serán funciones de la Secretaría:

[Indicar lo que corresponda]

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

³ Si la Comisión Negociadora optara por la no elección de una persona que ostente la Presidencia, las partes deberán consignar además en el acta constitutiva de la Comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse [indicar periodicidad de las reuniones] y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de [indicar persona(s) designadas], que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada [especificar las causas].

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las [...] horas del día [...] de [...] de 202[...]

Firma:

Firma:

[...]

[...]

En representación de

En representación de