



LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Seminario Web
28 de mayo de 2025

Índice

- Regulación del procedimiento de negociación del plan de igualdad.
- Empresas obligadas a negociar un plan de igualdad.
- Personas y órganos legitimados para negociar el plan de igualdad por parte de la empresa y por la parte social.
- Composición de la comisión negociadora del plan de igualdad.
- Plazo para constituir la comisión negociadora.
- Claves de la constitución de la comisión negociadora.
 - Constitución de la comisión sindical.
 - Competencias de la comisión negociadora.
 - Derechos y obligaciones de las personas que integran la comisión negociadora.
- Proceso de negociación.
- Resolución de consultas.



Regulación del procedimiento de negociación

Artículos 4 y 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro y en aquellos aspectos no tratados en este RD 901/2020 será el establecido en el **artículo 89 ET**.

La negociación del plan de igualdad de **grupo de empresas** se regirá por lo establecido en el **artículo 87.2 del ET**.



Empresas obligadas a negociar un plan de igualdad



Aquellas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla.



Las 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.



COMISIÓN NEGOCIADORA



Personas legitimadas para negociar el plan de igualdad por la parte empresarial

Empresa

La persona que represente a la empresa, con poderes para negociar y adoptar acuerdos.

Grupo de empresa

La representación del grupo, con poderes para negociar y adoptar acuerdos.



Órganos legitimados para negociar el plan de igualdad por la parte social

Delegadas y Delegados de personal

- Son **órganos individuales** de representación unitaria.
- Ejercen la **representación ante la empresa de forma mancomunada**, es decir, de común acuerdo.
- Solo es posible cuando la **empresa o centro de trabajo tenga una plantilla entre 6 y 49 personas trabajadoras**.
- Respecto al número de delegadas y delegados, varía en función de la plantilla de la empresa o centro de trabajo:
 - De 6 a 30 corresponde 1 delegado o delegada de personal.
 - De 31 a 49, corresponden 3 delegados o delegadas de personal.



Órganos legitimados para negociar el plan de igualdad por la parte social

Comité de Empresa

- **Órgano representativo y colegiado** del conjunto de personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo cuyo censo sea 50 o más personas trabajadoras.
- **Adopta sus decisiones por mayoría** de sus miembros.
- Debe elaborar un reglamento de funcionamiento, cuya copia se remite a la empresa y a la Autoridad Laboral para su registro.
- Respecto al número de miembros, varía en función de la plantilla:
 - De 50 a 100: 5 miembros
 - De 101 a 250: 9
 - De 251 a 500: 13
 - De 501 a 750: 17
 - De 751 a 1.000: 21
 - De 1.000 en adelante, 2 miembros más por cada 1.000 o fracción hasta un máx. de 75.



Órganos legitimados para negociar el plan de igualdad por la parte social

Comité Intercentros

- Órgano de representación unitaria **en empresas con varios centros de trabajo.**
- **Solo por convenio colectivo puede pactarse su constitución y funcionamiento.**
- Estará integrado por los miembros de los distintos comités de empresas.
- El nº máximo de miembros no podrá exceder de 13.
- Para negociar el plan de igualdad es preciso que exista y que tenga asignadas las competencias de negociación en el convenio colectivo.
- En el caso de que **se constituya** el Comité Intercentros **sin estar prevista su constitución** en convenio colectivo, **su actuación sería nula.**



Órganos legitimados para negociar el plan de igualdad por la parte social

Secciones sindicales

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato pueden constituir una sección sindical en el ámbito de la empresa o centro de trabajo.

La sección sindical está representada por las delegadas y los delegados sindicales.

Estas delegadas y delegados sindicales se eligen por y entre las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo afiliadas al sindicato.

El número de delegadas y delegados sindicales varía en función de la plantilla y de los resultados en las elecciones a los comités de empresa.

En defecto de acuerdo específico, en empresas o centros de trabajo, con una plantilla:

De 250 a 750: 1 delegado o delegada sindical

De 751 a 2.000: 2

De 2.001 a 5.000: 3

De 5.001 en adelante 4 delegados o delegadas sindicales.

Si la sección sindical no ha obtenido el 10% de los votos, en las elecciones a los comités de empresa, corresponde 1 delegado o delegada sindical, con independencia de la plantilla.



Órganos legitimados para negociar el plan de igualdad por la parte social

Secciones sindicales

Puede haber tantas secciones sindicales como sindicatos y **para la negociación del plan de igualdad se les exige:**

- **que así lo acuerden y**
- **sumen mayoría de los miembros del comité empresa o entre los y las delegadas de personal.**

Los delegados y delegadas sindicales que no formen parte de los comités de empresa, tendrán las mismas garantías que los miembros de los comités de empresa, en su caso:

- Acceso a la información y documentación.
- Pueden asistir a las reuniones de los comités.
- Ser oídos por la empresa, con carácter previo a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras afiliadas a su sindicato (plan de igualdad).



Órganos legitimados para negociar el plan de igualdad por la parte social

Comisión Sindical

Se constituirá en empresas o centros de trabajo que no cuenten con RLPT.

Estará integrada por los sindicatos que reúnan las dos condiciones de:

1. más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, y
2. tener legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquel sindicato o sindicatos que respondan a la convocatoria de negociación en el plazo de 10 días.



Composición de la comisión negociadora

Aspectos generales

- **Participación paritaria** de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.
- Promoción de **presencia equilibrada** entre mujeres y hombres y que tengan **formación o experiencia en igualdad**.
- La composición de la parte social en **la comisión negociadora será proporcional a su representatividad**.
- Podrá contar con **asesoramiento externo especializado**.





Composición de la comisión negociadora

Empresas con RLPT

PARTE EMPRESARIAL	PARTE SOCIAL	Nº INTEGRANTES
• El o la representante de la empresa con poderes para negociar y adoptar acuerdos y • las personas que designe este o esta representante.	Secciones Sindicales si las hubiere, siempre que así lo acuerden y sumen mayoría de los miembros de los CE o entre las delegadas/os de personal.	Max. 13 personas por cada parte.
	En empresas con varios centros de trabajo: Comité Intercentros , si existe y tiene competencias en materia de negociación en CC.	
	Comité de Empresa y/o Delegadas/os de Personal.	



Composición de la comisión negociadora

Ejemplos prácticos en empresas con RLPT

PARTE SOCIAL

Supuesto de una empresa de 251 personas trabajadoras en plantilla, cuyo comité de empresa está integrado por 13 personas, entre ellas 2 delegadas sindicales de distintas secciones sindicales. ¿Qué órgano deberá negociar?

Supuesto de empresa de más de 5.000 personas trabajadoras en plantilla, con un comité de empresa integrado por 29 personas. En la empresa hay 4 secciones sindicales, que suman un total de 16 delegadas sindicales. Estas delegadas también forman parte del comité de empresa ¿Qué órgano deberá negociar?

Supuesto de empresa con un centro de trabajo de 280 personas trabajadoras en plantilla, con comité de empresa integrado por 13 personas, entre ellas 3 delegadas de tres secciones sindicales distintas. En otro centro hay 50 personas trabajadoras en plantilla y otro comité de empresa integrado por 5 personas. ¿Qué órgano deberá negociar?



Composición de la comisión negociadora

Empresas sin RLPT

PARTE EMPRESARIAL	PARTE SOCIAL	Nº INTEGRANTES
• El o la representante de la empresa con poderes para negociar y adoptar acuerdos y • las personas que designe este o esta representante.	Comisión Sindical integrada por los sindicatos que respondan a nuestra convocatoria de negociación.	Máx. 6 personas por cada parte.



Composición de la comisión negociadora

Empresas con centros de trabajo con y sin RLPT

PARTE EMPRESARIAL	PARTE SOCIAL		Nº INTEGRANTES
• El o la representante de la empresa con poderes para negociar y adoptar acuerdos, y • las personas que designe este o esta representante.	Centros con RLPT	Secciones sindicales	Max. 13 personas por cada parte.
		Comité de Empresa y/o Delegadas/os de Personal	
	Centros sin RLPT	Comisión sindical	



Composición de la comisión negociadora

Grupo de empresas

PARTE EMPRESARIAL	PARTE SOCIAL	Nº INTEGRANTES
• El o la representante del grupo, con poderes para negociar y adoptar acuerdos en nombre del grupo, y • las personas que designe este o esta representante.	• Sindicatos más representativos a nivel estatal. • Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, si el plan de igualdad no trasciende del ámbito de dicha comunidad autónoma. • Sindicatos que cuenten con un mín.10% de los miembros de los CE o delegadas/os de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el plan de igualdad.	Max. 13 personas por cada parte.



Composición de la comisión negociadora (Resumen)

EMPRESA	PARTE EMPRESARIAL	PARTE SOCIAL		Número
Con RLPT	Representación de la empresa	Secciones Sindicales// Comité Intercentros// Comité de Empresa y/o Delegadas/os de Personal		Máx.13 por cada parte
Sin RLPT	Representación de la empresa	Comisión sindical		Máx. 6 por cada parte
Centros con y sin RLPT	Representación de la empresa	Centros con RLPT	Secciones Sindicales o Comité Empresa y Delegadas/os de Personal	Máx. 13 por cada parte
		Centros sin RLPT	Comisión sindical	
GRUPO DE EMPRESAS	Representación del grupo	Sindicatos más representativos a nivel estatal. Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, en su caso. Sindicatos que cuenten con un mín. 10% de los miembros de los comités de empresa o delegadas/os de personal en el ámbito geográfico y funcional del plan de igualdad		Máx. 13 por cada parte



Plazo para constituir la comisión negociadora

Primer plan de igualdad



Dimensión de la Empresa

3 meses desde que se alcance 50 o más personas trabajadoras en plantilla.



Convenio colectivo

El determinado en el convenio colectivo y, en su defecto, 3 meses siguientes a su publicación.



Autoridad Laboral

El que se fije en el acuerdo.

Segundo plan de igualdad y siguientes



Se constituirá la comisión negociadora con tiempo suficiente para negociar, aprobar y registrar en nuevo plan, antes de que finalice la vigencia del plan anterior.

1 año para negociar, aprobar y presentar solicitud de inscripción del plan en el registro



Claves de la constitución de la comisión negociadora

Constitución de la Comisión Sindical en empresas o centros de trabajo sin RLPT

- La empresa deberá dirigir comunicación a todos y cada uno de los sindicatos que reúnan las dos condiciones de:
 - 1) más representativos y los representativos del sector de la empresa y
 - 2) tener legitimación para formar parte de la comisión negociadora del CC de aplicación.
- La comunicación se formalizará por escrito y con acuse de recibo.
- Si no sabemos a qué sindicatos debemos de convocar, solicitaremos un certificado de representatividad a la Autoridad Laboral competente.



Claves de la constitución de la comisión negociadora

Constitución de la Comisión Sindical en empresas o centros de trabajo sin RLPT

- Se entenderá válidamente constituida, la comisión sindical, por el sindicato o sindicatos que respondan a la convocatoria de negociación en el plazo de 10 días.
- Si no responden, se recomienda reiterar la convocatoria de negociación a los sindicatos.
- Si responden negativamente o no responden, tras varias convocatorias de negociación realizadas, una vez transcurrido el plazo previsto para constituir la comisión negociadora (3 meses) se podría entender que existe un “bloqueo negociador” que permitiría elaborar el plan de igualdad a la empresa.
- El bloqueo se acreditará ante la Autoridad Laboral para registrar el plan.



Claves de la constitución de la comisión negociadora

¿Cómo se formaliza la constitución de la comisión negociadora?

➤ Acta de constitución de la Comisión Negociadora:

- Composición y funciones.
- Régimen de funcionamiento y sistema de sustitución de vacantes.
- Información relevante para las partes.
- Firmada por las partes.
- Se deberá remitir a la Autoridad Laboral para la inscripción del plan de igualdad en el registro (REGCON).





Competencias de la comisión negociadora

- Negociación del diagnóstico y elaboración del informe de resultados.
- Negociación de las medidas del plan.
- Definición de indicadores e instrumentos de recogida de la información para el seguimiento y la evaluación.
- Designación de la comisión de seguimiento de plan de igualdad y su régimen de funcionamiento, en su caso.
- Remisión del plan de igualdad al registro (REGCON).
- Impulso de la implantación del plan
- Realización de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Otras, como la revisión del plan de igualdad en los supuestos previstos en el art. 9 RD 901/2020.



Derechos de las personas que integran la comisión negociadora

- Derecho a acceder a cuanta información y documentación sea necesaria.
- Mismos derechos que las personas que negocian convenios y acuerdos colectivos.
- Podrán contar con asesoramiento externo especializado en materia de planes de igualdad



Obligaciones de las personas que integran la comisión negociadora

- Deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
- Prohibición de utilizar la documentación fuera del ámbito de la comisión o para otros fines distintos.
- Debe de negociar de buena fe, con el fin de alcanzar acuerdos.
- Las personas expertas que asistan a la comisión negociadora o a sus integrantes, también tienen deber de sigilo.



Proceso de negociación

Principios básicos de actuación

- Negociar de buena fe, con el fin de alcanzar acuerdos.
- Mantener abierta la negociación lo máximo posible.
- Abordar la negociación por materias para favorecer el acuerdo.
- Presentar propuestas alternativas por escrito, especialmente en caso de desacuerdo.
- Levantar acta de cada reunión con manifestaciones de parte, si fuera necesario.



Proceso de negociación

Contenido de las Actas de sesiones

- Resumen de las materias tratadas en la negociación.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retornar, en su caso, más adelante, en otras reuniones.
- Estas actas, junto con el acta de constitución de la comisión negociadora, se remitirán a la Autoridad Laboral para la inscripción del plan de igualdad en el registro (REGCON).



Proceso de negociación

¿Cómo se puede continuar en caso de desacuerdo?

- Presentando propuestas alternativas por escrito.
- Centrando la negociación en otras materias en las que exista menor controversia.
- Acudiendo a:
 - 1º Comisión paritaria del convenio colectivo, si se ha previsto para estos casos.
 - 2º Órganos de solución autónoma de conflictos.
- En las actas se recogerá toda la información que acredite la imposibilidad de alcanzar acuerdo, en la materia o materias de que se trate, así como los esfuerzos realizados por cada parte para alcanzar acuerdo.



Proceso de negociación

Resultado de la negociación

- Deberá plasmarse por escrito y firmarse para su posterior remisión a la Autoridad Laboral para el registro del plan de igualdad.
- El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la parte social.

- **La regulación del procedimiento de negociación del plan de igualdad:** Arts. 4 y 5 del RD 901/2020, y en los aspectos no tratados el art. 89 del ET. En los planes de igualdad de grupo de empresas, el art. 87.2 ET.
- **Las empresas obligadas a negociar un plan de igualdad y a constituir la comisión negociadora:** Empresas de 50 ó más personas en plantilla, las obligadas por CC o por la AL.
- **Personas legitimadas para negociar el plan de Igualdad por parte de la empresa:** su representante. En el ámbito del grupo de empresas: la representación del grupo.
- **Órganos legitimados para negociar el plan de igualdad y constituir la comisión negociadora por la parte social, en empresas:**
 - **con RLPT:** Secciones sindicales o CE y Delegadas/os de Personal/ / Comité Intercentros.
 - **sin RLPT:** Comisión Sindical.
 - **con centros con y sin RLPT:** Secciones sindicales o CE y Delegadas/os de Personal y Comisión Sindical .
 - **Grupos de empresa:** Sindicatos más representativos a nivel estatal, a nivel de Comunidad Autónoma, en su caso, y los sindicatos que hayan obtenido el 10% de representantes unitarios en el ámbito geográfico y funcional del plan de igualdad.

- **Plazo para constituir la comisión negociadora:** 3 meses, salvo que por CC o por acuerdo de la AL se establezca otro mayor. Para el segundo (y siguientes) plan de igualdad se recomienda anticipar la negociación (al menos 1 año).
- **Para constituir la comisión sindical en las empresas o centros de trabajo sin RLPT** la empresa tiene que convocar a los sindicatos más representativos y los representativos del sector.
 - Si no responden los sindicatos, reiteramos la convocatoria de negociación.
 - Si responden negativamente o no responden después de varias convocatorias de negociación, una vez transcurrido el plazo para constituir la comisión negociadora (3 meses) se podría realizar el plan de igualdad por la empresa.
- **Competencias de la comisión negociadora:** Negociación del diagnóstico y de las medidas del plan, designación de la comisión de seguimiento del plan y su régimen de funcionamiento, las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla...

- **Derechos y obligaciones de las personas que integran la comisión negociadora:** Mismos derechos que las personas que intervengan en la negociación de convenios o acuerdos colectivos. Tienen deber de sigilo respecto a la información proporcionada y no podrán utilizar la documentación fuera del ámbito de la comisión, ni para otros fines distintos que motivaron su entrega.
- **Proceso de negociación:** Las partes están obligadas a negociar de buena fe, con el fin de alcanzar acuerdos, hay que mantener abierta la negociación lo máximo posible y levantar acta de cada reunión con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- **En caso de desacuerdo:** Se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos.
- **Resultado de la negociación:** Se plasmará por escrito, se firmará y se remitirá junto con el resto de actas a la Autoridad Laboral competente para la inscripción del plan de igualdad en el registro (REGCON).



Resolución de consultas

Muchas gracias

www.inmujeres.gob.es
www.igualdadnenlaempresa.es

 @InstMujeres

 @Instmujeres

 @IgualdadEmpresa

 Instituto de las Mujeres

 @Instmujeres

 Instituto de las Mujeres

 @InstMujeres