

DOSSIER INFORMATIVO

PASOS PARA CONSTITUIR

UNA COMISIÓN NEGOCIADORA

Desde que entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, las empresas están obligadas a negociar y elaborar un Plan de Igualdad cuando tengan 50 o más trabajadores, o si así lo estipula el convenio colectivo aplicable. Esta obligación también puede surgir si la autoridad laboral lo decide como sanción en un procedimiento. La primera fase en la creación del Plan de Igualdad es la constitución de una comisión negociadora, que será la responsable de desarrollar el plan.



OBLIGACIÓN DE NEGOCIACIÓN Y CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las empresas que deben negociar un Plan de Igualdad son:

- Aquellas con 50 o más empleados.
- Aquellas en las que el convenio colectivo exige elaborar un plan.
- Las empresas en las que la autoridad laboral, como sanción, haya decidido imponer la elaboración de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, elaborar un Plan de Igualdad es voluntario, aunque debe haber una consulta o negociación con la representación de los trabajadores.

¿QUIÉNES SON LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD?

- La empresa: Representada por el/la empresario/a o, si se trata de un grupo de empresas, por la representación legal de todas ellas.
- La representación de los trabajadores: Esta puede ser un comité de empresa, delegados/as de personal, o secciones sindicales. En caso de no haber representación legal de los trabajadores, serán los sindicatos más representativos quienes negocien el plan de igualdad.

¿QUÉ SE NEGOCIA EN EL PLAN DE IGUALDAD?

El Plan debe abordar diversas áreas relacionadas con la igualdad en la empresa, tales como:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional y formación.
- Condiciones de trabajo, incluyendo la auditoría salarial.
- Ejercicio corresponsable de derechos laborales y personales.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

También pueden incluirse otros temas como la violencia de género, el uso de lenguaje no sexista, y la salud laboral.

COMUNICACIÓN Y APERTURA DE LA NEGOCIACIÓN

Antes de comenzar la negociación, la empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de elaborar el Plan de Igualdad. Esta comunicación debe incluir información como:

- Legitimación: Quién tiene derecho a negociar el plan (empresa y representación legal de los trabajadores).
- Ámbito del Plan: Si el plan será para una empresa específica, un grupo de empresas, o una región o ámbito más amplio.
- Temas de negociación: Áreas que deben ser cubiertas por el plan, como contratación, condiciones laborales, retribuciones, y otros aspectos mencionados..

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Una vez abierta la negociación, se debe constituir la comisión negociadora dentro de un plazo de tres meses desde que se alcance el número de trabajadores necesarios para que el plan sea obligatorio. Si hay un convenio colectivo que establece otro plazo, debe seguirse lo que indique dicho convenio.

CARACTERÍSTICAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- Composición paritaria: La comisión debe estar compuesta de manera equilibrada entre la representación de la empresa y la de los trabajadores.
- Número de miembros: La comisión negociadora no debe superar los 13 miembros por cada parte, y debe asegurarse que haya una formación adecuada en igualdad para quienes participen.

Si no existe representación legal de los trabajadores, se formará una comisión con los sindicatos más representativos y con legitimación para negociar el convenio colectivo aplicable.



PUNTOS CLAVE

- 1 Obligación para Empresas con 50 o Más Trabajadores: Las empresas con 50 o más trabajadores están obligadas a negociar y elaborar un Plan de Igualdad.
- 2 Constitución de la Comisión Negociadora: Debe constituirse una comisión negociadora, compuesta de forma paritaria (equilibrada entre empresa y trabajadores) para desarrollar el Plan de Igualdad.
- 3 ¿Quiénes Participan?: La representación de la empresa y la representación de los trabajadores (comité de empresa, delegados de personal o sindicatos) son las partes que negocian el plan.
- 4 Ámbitos de Negociación: El plan debe cubrir áreas como:
 - Selección y contratación.
 - Clasificación profesional y formación.
 - Condiciones laborales y auditoría salarial.
 - Corresponsabilidad de derechos laborales y personales.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 5 Proceso de Negociación: La empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de elaborar el Plan y negociar sus términos.

Plazos: El proceso debe comenzar dentro de los tres meses siguientes a la obligación de negociar el Plan de Igualdad.

- 6 Composición de la Comisión: La comisión debe ser paritaria y contar con un número adecuado de miembros (no más de 13 por cada parte). Si no hay representación legal de los trabajadores, se conforma con los sindicatos más representativos.