



**"DUDAS MÁS FRECUENTES SOBRE
LA CREACIÓN DE LA COMISIÓN
NEGOCIADORA DE LOS PLANES DE
IGUALDAD
Guía de preguntas y respuestas."**



COMISIÓN NEGOCIADORA



MADRID

familias, igualdad y
bienestar social

MW Madrid
Ciudad
Corresponsable

COMISIÓN NEGOCIADORA

- ☑ Deberán participar, de forma paritaria, la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

- ☑ Por parte de las personas trabajadoras:
 - el comité de empresa,
 - las delegadas y los delegados de personal,
 - las secciones sindicales si las hubiere y así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa (o entre las delegadas y delegados de personal).

- ☑ La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

A TENER EN CUENTA:

- Por parte de la empresa, sería conveniente que las personas que formen parte de la Comisión negociadora tengan capacidad de decisión y accesibilidad a los datos necesarios.
- Es importante resaltar la referencia que hace la propia Ley, a la necesidad de que la Comisión negociadora, reciba formación en Igualdad de oportunidades a lo largo del proceso de negociación del plan de igualdad.
- De igual manera, deberá promoverse la composición equilibrada entre hombres y mujeres de cada una de las partes negociadoras.

⇒ SI HAY REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

¿Cuántas personas componen la Comisión negociadora?

Podrá estar formada **como máximo por 13 personas por cada parte** (26 en total)

¿Qué ocurre si existen varios centros de trabajo?

Podrá negociar el Plan de Igualdad el **Comité Intercentros**, en el caso de que exista y tenga establecidas competencias para la negociación.

¿Y en los grupos de empresa?

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo **87 del Estatuto de los Trabajadores** para los convenios de ese ámbito.

En este artículo se establece la legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales, que serán los sindicatos más representativos a nivel estatal, a nivel de CC.AA y los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de comité de empresas o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

⇒ SI NO HAY REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

¿Cómo se compondrá la parte social de la comisión negociadora?

Se creará una **comisión negociadora constituida** por:

- Representación de la empresa
- Y por una representación de las personas trabajadoras.
 - Ésta estará 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. Se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

La comisión negociadora contará con **un máximo de 6 miembros por cada parte** (12 en total).

Esta comisión sindical **estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.**

¿Qué ocurre si en el plazo de 10 días los sindicatos no responden?

A TENER EN CUENTA:

- Es recomendable iniciar el proceso con suficiente tiempo de antelación para poder cumplir con los plazos establecidos en la Ley.
- El contacto con los sindicatos deberá realizarse con previsión teniendo cuenta el elevado volumen de empresas que están requiriendo su participación.

¿Qué otras opciones existen para aquellas empresas sin representación legal de las personas trabajadoras?



Posibilidad de convocar elecciones sindicales:

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de órganos de representación. El Estatuto de los trabajadores reconoce el derecho de los/as trabajadores/as a elegir representación en todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de 6 o más personas.

Estos órganos de representación adoptan denominaciones distintas en función del número de trabajadores/as que integran la plantilla de cada centro de trabajo: delegados/as de personal en los centros de hasta 49 trabajadores/as y comités de empresa en los centros de 50 o más trabajadores/as (62 y 66 del ET)

⇒ SI UNOS CENTROS TIENEN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OTROS NO:

- ☑ En estos casos **la parte social de la comisión negociadora** estará integrada por:
 - La representación legal de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con ella, de acuerdo a la regla general. No es posible delegar la representación de unos centros a otros.
 - Y, por otro lado, por la comisión sindical formada 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.

- ☑ La comisión negociadora se compondrá de **un máximo de 13 miembros por cada una de las partes** (26 en total)

Si un centro tiene representación legal de las personas trabajadoras, ¿ésta deberá estar obligatoriamente presente en la Comisión?.

No es necesario que exista representación de la totalidad de los centros. La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

En este caso, lo importante es garantizar la representatividad de la comisión de la parte social con respecto al conjunto de personas trabajadoras de la empresa y no de cada centro de trabajo.

REPASO:

La **parte social** se constituirá según lo establecido en el art. 5.3 del Real Decreto 901/2020, es decir:

- Máximo 13 miembros.
- Comisión mixta formada por:
 - La representación legal de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con representación (art. 5.2 RD 901/2020)
 - y, por la comisión sindical de los centros que no cuenten con aquella representación legal. (art. 5.3 RD 901/2020),

La designación de las personas representantes se realizará teniendo en cuenta:

- la proporcionalidad a su representatividad.
- la proporción a la representatividad en el sector
- y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados

OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA SOBRE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

¿Cómo realizar la convocatoria a los sindicatos más representativos o representativos del sector?

- La normativa no especifica cómo realizar esta convocatoria.
- Se sobreentiende que hay que realizar esta comunicación con todos los sindicatos que cumplan los requisitos de ser los más representativos y los más representativos del sector al que pertenece la empresa y que tengan legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- Debe quedar registro por escrito de estas comunicaciones como acreditación de que se han realizado.

¿Puede sustituirse la comisión “sindical” por una comisión *ad hoc* o negociar directamente con las personas trabajadoras de la empresa?

- No se admitirá la constitución de una Comisiones Negociadora *ad hoc*. Ésta carecería de validez y no te permitiría registrarlo.

¿Qué organismo o unidad dispone de los datos de los sindicatos más representativos y representativos de cada sector?

- Si el ámbito afectado supera al de una comunidad autónoma, la información se obtendrá a través de la Dirección general de trabajo del Ministerio de trabajo y economía social (Subdirección General de Relaciones Laborales).
- Si el ámbito afectado es de una sola comunidad autónoma, la información se obtendrá a través de la autoridad laboral de esa comunidad. En el caso de la Comunidad de Madrid habrá que dirigirse a la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, dependiente de la Dirección General de Trabajo.
- Verificar los sindicatos firmantes del convenio colectivo de aplicación es, asimismo, una fuente relevante de información en este sentido.



DATOS A APORTAR POR LA EMPRESA CUANDO CONTACTE CON LOS SINDICATOS



DATOS A APORTAR POR LA EMPRESA

Denominación social:	
Forma jurídica:	
NIF:	
CNAE:	
Dirección:	
Teléfono:	
E-mail:	
Página Web:	
Convenio/s colectivo de aplicación (código)	
Centros de Trabajo: (dispersión geográfica)	
/nº plantilla por centro de trabajo	
/nº de representantes de las personas trabajadoras	



MADRID

familias, igualdad y
bienestar social

MW Madrid
Ciudad
Corresponsable



EN EL CASO DE QUE EXISTA MÁS DE UN CENTRO DE TRABAJO

	PROVINCIA	CC.AA	Nº TRABAJADORES/AS	CNAE	CONVENIO APLICACIÓN	RLT
CENTRO 1						
CENTRO 2						
CENTRO 3						
CENTRO 4						
CENTRO 5						
CENTRO 6						
CENTRO 7						
CENTRO 8						





ANEXO

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]

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]

SERVICIO MADRID CORRESPONSABLE

**Si tienes dudas:
contacta de forma gratuita con
el Servicio Madrid
Corresponsable**



