

## nota informativa

---

Madrid, 31 de marzo 2021

# Pasos a seguir para la negociación de los planes de igualdad voluntarios

El presente documento tiene por objeto la explicación del procedimiento a seguir para la aprobación de los **Planes de Igualdad voluntarios**. A los efectos de esta nota, se considerarán planes de igualdad voluntarios aquellos que se lleven a cabo **por empresas que no estén obligadas a elaborarlos y aplicarlos**, de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, la "**LOI**"). Es decir, **podrán aprobar planes de igualdad voluntarios las empresas de menos de cincuenta trabajadores que no hayan sido obligadas** por la autoridad laboral en un proceso sancionador a elaborar e implantar un plan, siempre que su convenio colectivo no obligue a su elaboración.

## 1. Base jurídica

En relación a los Planes de Igualdad voluntarios, la primera norma que los regula es la LOI, que en su artículo 45.5 indica:

"La elaboración de implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores".

Por su parte, el artículo 2.4 del más reciente Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, el "**RDPI**"), apunta que:

"La elaboración e implementación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido".

De ambas normas se extrae que, en aquellas empresas que cuenten con representación legal de los trabajadores (delegados de personal o comités de empresa), la aprobación de planes de igualdad implicará en todo caso la consulta o negociación con este interlocutor. No obstante, no queda claro el procedimiento de implementación de planes de igualdad voluntarios ante la inexistencia de representación legal de los trabajadores. **Un escenario que se presume será bastante frecuente en tanto en cuanto las empresas habilitadas a negociar planes de igualdad voluntarios no podrán contar con un comité de empresa (esta figura se reserva para empresas de cincuenta o más trabajadores**, que deben contar con plan de igualdad obligatorio), por lo que en su caso solo podrá contar con delegados de personal.

Esta cuestión se resuelve por la Dirección General de Trabajo ("**DGT**") en fecha 10 de marzo de 2021, número de referencia DGT-SGON-142NRG-PGG. Debemos de partir de que el criterio no es vinculante, pues la Administración carece de competencia para efectuar interpretaciones legales vinculantes, facultad que se reserva en exclusiva a los órganos judiciales. No obstante, el criterio supone una interpretación muy relevante en tanto en



cuanto parte de la autoridad legitimada a aceptar o rechazar las inscripciones de los planes de igualdad voluntarios y obligatorio.

## 2. Análisis jurídico

Como punto de partida, de conformidad con el artículo 45.5 de la LOI contiene un trámite específico de consulta a la representación legal de los trabajadores que no podría cumplirse en caso de que esta no exista. En ese caso, de conformidad con el criterio de la DGT, **nada impide que en tales casos la empresa decida instrumentar la participación de los trabajadores en la elaboración del plan de igualdad a través de los mecanismos y con los sujetos que considere más oportuno**. Dicha participación ni es obligatoria por ley ni equivale a la consulta con la representación legal de los trabajadores.

La DGT aclara que el artículo 5 del RDPI establece un mecanismo de negociación que se refiere a los planes de igualdad en general, sin distinción entre voluntarios y obligatorios. Por tanto, en caso de que los planes sean negociados, los interlocutores serán los mismos que corresponderían a un plan obligatorio. Esto es, **en las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores, los planes de igualdad, tanto voluntarios como obligatorios, se negociarán con los sindicatos más representativos del sector**. Sin embargo, a diferencia de en los planes de igualdad obligatorios, en caso de que la empresa no cuente con representación legal de los trabajadores que quieran negociar planes voluntarios, será posible la sustitución de la consulta por los trámites que se consideren oportunos. En consecuencia, la DGT abre la puerta a la posibilidad de dar participación a la plantilla a través de una comisión ad hoc, cualquier otro mecanismo de participación, sin descartar incluso las decisiones unilaterales de la compañía.

Debemos apuntar que esta interpretación resulta contradictoria con la lógica planteada en la última sentencia del Tribunal Supremo en esta materia (26 de enero 2021, rec. 50/2020). El Tribunal Supremo indicaba en este pronunciamiento que la comisión ad hoc es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador cuando no hay representación legal de los trabajadores para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consultas de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET).

En otras palabras, conforme al criterio del Tribunal Supremo la legitimación de las comisiones ad hoc solo es válida en los casos expresamente contemplados por la norma, lo que no sucede con la negociación de los planes de igualdad. Utilizando un argumento *a fortiori a minore ad maius* (es decir, si está prohibido lo menos, está prohibido lo más), si se proscribe la negociación de planes con comisiones ad hoc, con mayor razón no estaría permitida su implantación unilateral. Recordemos que el Código Civil en su artículo 4.1 contempla la analogía como método de autointegración del derecho, y que el propio Tribunal Constitucional ha utilizado la *argumentación a fortiori* como justificación de diversos pronunciamientos a lo largo de su historia.

En conclusión, la interpretación de la DGT, aunque no vinculante, resulta bastante más permisiva que la del Tribunal Supremo. No obstante, teniendo en cuenta que el Tribunal Supremo no se ha pronunciado expresamente sobre los planes de igualdad voluntarios y tampoco es responsable directo de los registros de planes, puede considerarse posible una relajación de criterios respecto al procedimiento de implantación de los planes voluntarios. Solo con el tiempo sabremos algún conflicto colectivo modifica esta conclusión.

---

**Área Laboral**  
info@ecija.com