



REVISTA

# DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

## REFORMAS EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

NÚMERO 12, FEBRERO DE 2020

ENERO A JUNIO DE 2020, FECHA DE CIERRE FEBRERO 2020



### LOS PLANES DE IGUALDAD: BALANCE Y CAMBIOS NORMATIVOS

JAIME CABEZA PEREIRO

ENTIDAD EDITORA

*Dykinson, S.L.*



Centro de Estudios  
SAGARDOY



CÁTEDRA UNESCO  
CENTRO DE ESTUDIOS SAGARDOY

ISSN 2341-135X  
DOI: 10.14679/1171

La Editorial Dykinson, a los efectos previstos en el artículo 32.1 párrafo segundo del vigente TRLPI, se opone expresamente a que cualquiera de las páginas de esta obra o partes de ella sean utilizadas para la realización de resúmenes de prensa.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra ([www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com); 91 702 19 70 / 93 272 04 47).



#### ADQUISICIÓN Y SUSCRIPCIONES

Dykinson, S.L.

Suscripción versión electrónica (Revista en PDF)



© Copyright by

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 – 28015, Madrid

Teléfono (+34) 91 544 28 46 – (+34) 91 544 28 69

e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)

<http://www.dykinson.es>

<http://www.dykinson.com>

ISSN: 2341-135X

# LOS PLANES DE IGUALDAD: BALANCE Y CAMBIOS NORMATIVOS

*EQUALITY PLANS:  
REVIEW AND REGULATORY CHANGES*

**JAIME CABEZA PEREIRO**

*Universidad de Vigo*

Fecha de recepción: 19 de noviembre de 2019

Fecha de aceptación: 12 de diciembre de 2019

**SUMARIO:** I. INTRODUCCIÓN. LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD COMO PUNTO DE PARTIDA. II. CRÍTICAS EVIDENTES DEL MODELO. 1. El plan de igualdad como pretexto para no abordar cambios estructurales. 2. El plan de igualdad como convenio de empresa. III. EL NUEVO UMBRAL DE PLANTILLA PARA QUE SEA EXIGIBLE EL PLAN DE IGUALDAD. IV. EL TEMA DEL DIAGNÓSTICO. V. REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD Y DESARROLLO REGLAMENTARIO. VI. OTROS APUNTES, A LA VISTA DE LA EXPERIENCIA EXISTENTE EN PLANES DE IGUALDAD. VII. CONCLUSIÓN.

**RESUMEN:** El RD-Ley 6/2019 ha introducido una profunda modificación en la materia de los planes de igualdad. En este artículo se realiza un comentario crítico de la misma. Se destacan las principales insuficiencias legales que lastran la eficacia real de estos instrumentos negociados. En particular, se pone de relieve el dudoso encaje de los planes en la estructura de los convenios colectivos, las dificultades para que tengan eficacia vinculante y los problemas relativos a los sujetos que los negocian. Se comentan además las principales modificaciones legales, sobre todo relativas al umbral de plantilla a partir del

cual es necesario negociar planes de igualdad y a los requisitos del diagnóstico previo a su elaboración. El artículo desarrolla finalmente un comentario sobre la experiencia práctica de doce años de la LO 3/2007 y concluye con una valoración muy matizada de la reforma de 2019.

**ABSTRACT:** The RD-L 6/2019 has introduced a deep modification in the subject of equality plans. In this article a critical comment is made on that reform. The main legal inadequacies that impair the actual effectiveness of those bargained rules are highlighted. Particularly, the dubious adequacy of plans in the structure of collective agreements, the difficulties for their binding effects and the problems related to the parts that bargain them are revealed. Moreover the main legal modifications are commented, mainly those related to the threshold of workers from which it is necessary to bargain equality plans and the requirements of the previous diagnosis for their elaboration. Finally the article develops a comment on the practical experience of twelve years of validity of the LO 3/2007 and concludes with a very nuanced assessment of the 2019 reform.

**PALABRAS CLAVE:** Plan de igualdad, diagnóstico, negociación colectiva, discriminación por razón de sexo.

**KEY WORDS:** Equality plan, diagnosis, collective bargaining, gender discrimination.

## I. INTRODUCCIÓN. LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD COMO PUNTO DE PARTIDA

La reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 6/2019, de 7 marzo, por razones de urgente y extraordinaria necesidad, ha modificado el régimen jurídico de una parte no orgánica de la LO 3/2007, de 22 marzo. En concreto, los preceptos reguladores de los planes de igualdad han sido reformados con una intensidad que no se corresponde bien con un análisis riguroso y serio sobre los doce años de experiencia transcurridos desde su entrada en vigor. Con el añadido de que, como va a ponerse de manifiesto, la adecuación técnica de dicha norma de urgencia es bastante mejorable.

La LO 3/2007 constituyó el hito normativo en el que se fraguó el régimen jurídico de los planes de igualdad, una herramienta que tenía evidentes antecedentes en otros sistemas jurídicos. En concreto, Finlandia y Suecia constituían dos ejemplos en los que podía buscarse inspiración. En el caso de Suecia, la vigente Ley de Discriminación impone a los empresarios con más de veinticinco personas empleadas que cada tres años formulen un plan de igualdad<sup>1</sup>. Quiere decirse con eso que ni la versión originaria del art. 45 ni la reformada por la norma de urgencia de 2019 constituyen reglas que no cuenten con precedentes en otros Estados de la Unión Europea.

La LO 3/2007, de 22 marzo modificó bastantes preceptos del ET, y en particular, por lo que aquí interesa, determinados preceptos de su Tít. II y III. Debe destacarse en toda su importancia que la materia de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo alcanzara el núcleo de las relaciones colectivas de trabajo, tanto en lo que se refiere a la representación legal de los trabajadores como a la negociación colectiva. Como va a verse, este ha sido uno de los aspectos en los que la reforma introducida por el RD-Ley 6/2019, de 1 marzo, más ha flaqueado.

Bueno es recordar el contenido de tales preceptos. El primero de ellos, el art. 64.3 – así numerado después de la reordenación del precepto sucedida con ocasión de la Ley 38/2007, de 16 noviembre–, se ubica entre los denominados derechos de información pasiva de los representantes legales de los trabajadores. Conforme a este precepto, según

.....

1 Véase el *Country report –Sweden– on non discrimination*, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission ((Brussels, 2019).

la redacción, ligeramente retocada, procedente del propio RD-Ley 6/2019–, el comité de empresa –y, por extensión, los delegados de personal– *“también tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”*. Como es fácil de deducir, la única novedad de la norma de urgencia ha consistido en la referencia al registro del art. 28.2 como contenido del derecho informativo.

Resulta difícil aquilatar la incidencia que ha tenido este precepto en términos de actuación de las representaciones unitaria y sindical en la lucha contra la discriminación por razón de sexo y, en particular, contra la discriminación retributiva. Si se utiliza como indicio el número de actuaciones de la Inspección de Trabajo, o de demandas judiciales planteadas en torno a estos asuntos, la conclusión apriorística sería que, si alguno, el impacto ha sido realmente modesto. La propia Exposición de Motivos del RD-ley 6/2019 se hace eco de los magros resultados, cuando menos de *“las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento”* y de que la brecha salarial *“no ha sido reducida en los últimos años”*. Claro que los derechos informativos del art. 64 en absoluto pueden considerarse normas promocionales o de fomento, pero en toda la norma de urgencia subyace la idea de que los resortes de la LO 3/2007 no han sido todo lo eficaces que debieran en el combate de la discriminación retributiva, que se traduce en una brecha salarial que no mengua.

Con todo, la presunta escasa operatividad del art. 64.3 ha de hallarse más en factores que poco tienen que ver con la técnica legal desplegada y que no se van a enderezar con un cambio de la normativa antidiscriminatoria. Más bien, es consecuencia de la progresiva debilidad de las estructuras representativas de los trabajadores, incluso favorecida por una legislación que a partir de 2010 se ha limitado a constatar el desierto de representación en el que se han convertido la mayoría de las unidades productivas de nuestro país y a generar sucedáneos de representaciones adecuadas y creíbles.

Como apéndices de este derecho de información, el propio art. 64 incluye dos competencias consecuentes: vigilar el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

La segunda gran reforma afectó al art. 85 ET. Con una ubicación sistemática algo discutible, se introdujo un párrafo adicional en su apartado 1, conforme al cual *“sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a*

*promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*”. Es decir, más allá de un contenido cuya inclusión en los convenios había que incluir a efectos pedagógicos –como ha sucedido con otras materias expresadas en el propio art. 85.1, cuya atención real por la negociación colectiva ha sido en algún caso muy limitada–, este nuevo párrafo incorpora un deber de negociar más próximo al que luego expresa, con carácter general, el art. 89.1.3.

Además –y esto separa en mayor medida la regla del resto del art. 85– el contenido al que se refiere se concreta, en los casos previstos en la LO 3/2007, en la negociación de un instrumento distinto del convenio colectivo característico del Tít. III, concebido como un continente general de condiciones de trabajo. Esta es la aporía del precepto y, en general, de los planes de igualdad: bien al contrario de la técnica de la transversalidad, encapsula el contenido de la igualdad en un instrumento negociado al margen del convenio colectivo, cuyas relaciones con él no regula la Ley con suficiente detalle ni claridad. Es más, la regla, con la utilización de la conjunción disyuntiva “o”, aparentemente exime a las partes del convenio colectivo de empresa que concurra con un plan de igualdad del mismo ámbito de negociar medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

La muy discutible técnica legislativa persiste en el art. 85.2. Al tradicional contenido del seguimiento de los despidos objetivos –asimismo como contenido no mínimo de la negociación colectiva– la LO 3/2007 le añade una regla que muy poca relación guarda con él: *“asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: a) en los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. b) en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”*.

Aparentemente, la ubicación natural de esta regla debería ser el art. 83. Más allá de lo cual, y en primer lugar, ha de destacarse que el precepto no ha sido modificado, como hubiera debido serlo, por el RD–ley 6/2019, de tal modo que mantiene, incorrectamente, la referencia a los 250 trabajadores. Pero, prescindiendo de esta circunstancia, conviene ahora referirse a sus errores originales, que trascienden lo meramente sistemático. En cuanto al ámbito de empresa, la regla no es de fácil interpretación: que la negociación se produzca *“en el marco de la negociación de dichos convenios”* literalmente significa que el escena-

rio en el que debe negociarse el plan de igualdad es el de la negociación del convenio de empresa. Lo cual llevaría a la paradoja de que no sería posible negociarlo al margen de la negociación del convenio de empresa. No parece que sea posible concluir que el plan sea accesorio en estos términos, como por otra parte ha puesto de manifiesto una consolidada práctica, que ha reconocido su autonomía a estos efectos. Sí que hubiera sido conveniente clarificar mejor los espacios que les corresponden a cada uno de los instrumentos y seguramente afirmar que el convenio de empresa debe ser interpretado y aplicado para dotar de la mayor eficacia posible al plan de igualdad.

Pero, esto admitido, el asunto es si las reglas de concurrencia de un plan de igualdad con un convenio anterior de sector son, sin más, las del art. 84 ET. Porque, si así es, la efectividad del plan de igualdad, al menos en su dimensión de norma estatutaria, se limita a los contenidos en los que el convenio de empresa goza de prioridad aplicativa, de conformidad con el apartado segundo de dicho art. 84. Siempre a salvo de que, una vez denunciado el convenio de sector, se considere de aplicación preferente el plan de igualdad que hubiera sido registrado y publicado, para lo cual no parecen existir demasiados óbices. En todo caso, hubiera hecho bien el cuerpo legislativo en explicar cómo concurren los planes de igualdad con los convenios colectivos. Nada de esto se aclara en la letra b), que se limita a expresar que, allá donde rija un convenio de sector, el plan de igualdad debe atenerse a los términos y condiciones establecidos en el mismo, “*a través de las oportunas reglas de complementariedad*”. Ciertamente, no pocos convenios de sector han establecido reglas sobre ámbito y contenidos de los planes de igualdad, pero no se han clarificado las hipotéticas relaciones de conflicto ni cómo, en su caso, éstos tienen capacidad modificativa, interpretativa o incluso anulatoria del convenio de sector con el que concurren.

Es cierto que los vigentes preceptos sobre concurrencia entre convenios introducidos por la reforma de 2012 han sobrevenido después de la introducción de las reglas sobre los planes de igualdad, en 2007, pero también lo es que ha habido demasiada inconcreción en la Ley Orgánica de 2007. Si hay un convenio de sector vigente, la capacidad de incidencia de un plan de igualdad se limita a las generales reglas del art. 84 del ET. Lo cual probablemente sea una consecuencia razonable, para no introducir distorsiones en las reglas que rigen los conflictos entre normas convencionales. Pero pone de manifiesto las insuficiencias de unos instrumentos concebidos en unos ámbitos empresariales para introducir normas con suficiente capacidad transformadora. Porque, como va a expresarse más adelante, la consecuencia de esta regulación ha consistido en que los planes de igualdad han sido muy prudentes a la hora de incorporar contenidos normativos al estilo de cómo lo hacen los convenios colectivos. Por este flanco ha quedado muy lastrada su eficacia y su impacto real.

La tercera gran reforma en el espacio de regulación colectiva del ET se refiere –esta sí– a los convenios colectivos y al concreto tema del control de legalidad. Ha consistido en



la añadidura de un apartado sexto al art. 90, de conformidad con el cual “*sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral*”. Se trata de un añadido interesante, del cual ahora no se formulan mayores comentarios por alejarse del concreto asunto de los planes de igualdad. Baste con decir que no parece haber tenido incidencia alguna en términos del número de impugnaciones de oficio de convenios colectivos que han efectuado las autoridades laborales competentes<sup>2</sup>.

No debe finalizarse este apartado sin una referencia a la Ley 36/2011, de 10 octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Tampoco alude al concreto tema de los planes de igualdad, al margen de una referencia muy instrumental en cuanto a la modalidad procesal de conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, ha servido de buen complemento de la LO 3/2007 en temas tales como la legitimación para impugnar convenios colectivos por asuntos relativos a la discriminación entre hombres y mujeres. Pero, en general, es botón de muestra de la escasa repercusión transformadora que han tenido los planes en sus primeros años de existencia legislada.

## II. CRÍTICAS EVIDENTES DEL MODELO

### 1. El plan de igualdad como pretexto para no abordar cambios estructurales

Se han vertido hasta aquí ya algunas críticas puntuales, pero ahora corresponde expresar un comentario más general. La hipótesis consiste en que, con estos nuevos instrumentos negociados, se evitó una necesaria reforma de algunos aspectos más estructurales del marco general de las relaciones de representación y negociación colectiva. Se trata, en particular, de aspectos subjetivos y de procedimiento.

.....

2 Un comentario en clave crítica a la omisión de modificaciones en el RD-Ley sobre este asunto, en BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup>. A., *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, Temas Laborales, n<sup>o</sup> 146, 2019, pp. 21–2.

Por lo que respecta a los aspectos subjetivos, es muy llamativo el silencio de la LO 3/2007 en lo relativo a los órganos de representación de los trabajadores y las elecciones sindicales, en relación con la modificación que la disposición adicional segunda de la LO 3/2007, introdujo en la LO 5/1985, de 19 junio, del régimen electoral general. El principio de composición equilibrada en las candidaturas electorales pudo y debió haberse extendido al Tít. II del ET. Fácilmente se hubieran podido sortear las dificultades técnicas que existen para ellos, a poca voluntad política que se hubiera puesto, pero evidentemente faltó ésta. El TC enseguida tuvo la oportunidad de manifestar la constitucionalidad de la exigencia de composición equilibrada en cuanto a las elecciones políticas, en la sentencia 12/2008, de 29 enero, que sin duda debió haberse extendido a las elecciones sindicales<sup>3</sup>. Las evidentes dificultades que se derivan de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres constituyen, desde luego, un obstáculo, pero no un impedimento para una tarea todavía pendiente, doce años más tarde, también omitida por el RD-ley 6/2019. Claro que lo importante muchas veces es contradictorio de lo urgente.

Otro aspecto subjetivo debería haberse referido a la composición de la comisión negociadora. También las reglas del art. 88 debieron haber sido interpoladas en 2007, pero asimismo se mantuvo un silencio en un asunto tan crucial como lo es el de feminizar, al menos en parte, las mesas de negociación de los convenios colectivos. Hubiera sido necesario exigir una presencia en las mismas de trabajadoras o de representantes mujeres que equivaliera, al menos, al porcentaje de feminización de la unidad de negociación. Con esta medida, de mucho más sencilla incorporación que la anterior, se hubiera evitado la imagen de mesas muy masculinizadas negociando condiciones en ámbitos de gran presencia femenina. Y, con toda seguridad, se hubiera feminizado asimismo la agenda. O, por decirlo en términos de menor atribución social de roles, los contenidos de los convenios se hubieran diversificado para atender a intereses más heterogéneos. Los sistemas clasificatorios se hubieran hecho más neutros y, en consecuencia, las retribuciones incurrirían en menos discriminaciones, en particular en menos discriminaciones indirectas.

En cuanto a asuntos objetivos, las reglas que se introdujeron sobre control de legalidad de los convenios en el art. 90.6 eran a todas luces meramente simbólicas. La ley no aportó ninguna técnica que favoreciera ese control desde la perspectiva de la igualdad y la no discriminación por causa de sexo. Probablemente, el establecimiento de alguna presunción legal o de algún procedimiento específico y autónomo de control pudieran tener mayor efectividad que el modelo por el que se optó, de corte casi exclusivamente admonitorio. La evidencia ha enseñado en estos doce años que el art. 90.6 no ha cambiado en absoluto la actuación de la autoridad laboral al respecto. Ésta ha sido mucho más sensible y diligente

.....

3 Sobre este tema, BIGLINO CAMPOS, P., *Variaciones sobre las listas electorales de composición equilibrada*, Revista Española de Derecho Constitucional, nº 83, 2008, pp. 277 ss.

cuando se trató de poner en marcha ciertas novedades legislativas de 2012, como la preferencia del convenio de empresa o la opción más decidida por los grupos en detrimento de las categorías profesionales. Ciertamente, algunas de las novedades que el RD-ley 6/2019 ha incorporado al art. 28 del ET ponen de relieve que es necesario apuntalar con más sólidas reglas jurídicas la lucha contra la discriminación, en particular retributiva, que existe en nuestro marco interno de relaciones laborales.

Es decir, la LO 3/2007 optó por no tocar demasiadas teclas del régimen legal del Derecho Colectivo del Trabajo. Probablemente, en esta elección pudo mucho que, pese a concebirse como una ley radicalmente trasversal, la reforma de dicho régimen legal ostenta un simbolismo especialmente potente para las partes sociales. Con todo, esta técnica de reformar más bien “desde fuera” ha producido grandes problemas de armonización de los planes de igualdad con las normas que regulan de la negociación colectiva estatutaria.

### **1. El plan de igualdad como convenio de empresa**

No sería cierto decir que la aparición de los planes de igualdad produjo una inclinación de nuestro sistema de negociación colectiva al ámbito empresarial. Esta inclinación, que sin lugar a dudas existe en términos de tendencia –aunque no muy acusada– obedece a otros factores, suficientemente comentados. Pero sí que debe destacarse la naturaleza esencialmente empresarial de los planes de igualdad. Es verdad que los planes con cierta habitualidad se negocian y aprueban en ámbitos no esencialmente empresariales, pero sí asimilados, como son –sobre todo– el grupo de empresas, o también el centro de trabajo. En consecuencia, su tratamiento es el de los convenios colectivos correspondientes a estas unidades de negociación, de conformidad con los preceptos del Tít. III del ET.

Ya se han puesto de manifiesto los problemas de coordinación entre los planes de igualdad y los convenios de empresa o de sector con los que concurren. En la práctica, estos asuntos se han resuelto sorteándolos, es decir, a través de autolimitaciones que se han impuesto las partes negociadoras de los planes. Es decir, estos han sido, más que instrumentos normativos que regulen las condiciones de trabajo, o cuando menos compromisos obligacionales entre las partes, simplemente documentos de procedimientos, programas y objetivos. Más adelante se va a formular un comentario sobre los contenidos de los planes de igualdad, pero, con carácter general, constituyen un desierto normativo.

Las conclusiones generales son dudosas en torno a cómo han respondido los convenios colectivos a su coexistencia con los planes de igualdad. Los contenidos de aquéllos han seguido diversificándose y abordan muchos temas que tienen que ver con la igualdad y la no discriminación por sexo. Sin duda, las cláusulas que más se han estandarizado se refieren a materias como maternidad–nacimiento de hijo, conciliación de la vida familiar y laboral,

acoso sexual y –no con tanta generalidad– acoso por razón de sexo y protección del embarazo. Al margen de las cuales hay normas convencionales más ambiciosas y otras menos ambiciosas en cuanto a la igualdad y no discriminación entre trabajadoras y trabajadores. Pero es plausible pensar que muchos convenios han omitido un tratamiento progresivo de todo este acervo normativo confiándolo al plan de igualdad. Sería muy oportuno estudiar el comportamiento de los convenios en los últimos años, en particular de los convenios de empresa.

Tampoco sería prudente afirmar que la materia de la igualdad y la no discriminación se ha desplazado del ámbito de sector al de empresa, por lo menos en mayor medida de lo que ha sucedido con otros contenidos de los convenios colectivos. Sin embargo, y al margen de mandatos desde el sector de cómo tienen que configurarse los planes de igualdad, en particular a partir de qué número de trabajadores, no ha habido una verdadera articulación entre los convenios y los planes de igualdad. En particular, los planes no han servido para que los convenios abordaran de forma transversal todos sus contenidos desde la perspectiva de la igualdad y la no discriminación. Con toda seguridad, que el ámbito de los planes sea empresarial ha reforzado esta falta de coordinación entre ambos instrumentos.

Sí que puede producirse la consecuencia de que las materias más típicamente “sectoriales” –por ejemplo, la clasificación profesional y la estructura salarial, el régimen disciplinario, la movilidad y la promoción profesional o las reglas convencionales sobre contratación– permanezcan más inmunes a ser afectadas por los planes de igualdad, a causa de esta difícil coordinación. O también al contrario, que otras se refugien en el ámbito empresarial, pero solo si los planes de igualdad adquieren un perfil más normativo y menos programático.

Esta es, en definitiva, la crítica más evidente que debe achacárseles a los planes de igualdad: no suelen incorporar reglas imperativas, solo procedimientos y objetivos. No creo que esto fuera lo único perseguido con la LO 3/2007, sino unos instrumentos con una capacidad más transformadora. Es verdad que el art. 46.1 de la LO 3/2007 los concibe también como instrumentos estratégicos, cuando expresa en su párrafo segundo que “*fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*”. Sin desdeñar la importancia que hay que reconocerle a esta dimensión más estratégica, la normativa propia de los convenios colectivos no debería haber quedado totalmente relegada.

En mi opinión, una reforma del régimen jurídico de los mismos debería partir de esta experiencia y no limitarse a retocar aspectos que, sin negar su interés, no creo que incidan en términos muy transformadores en las relaciones colectivas de trabajo ni que vayan a

contribuir de forma decisiva a procurar la igualdad entre hombres y mujeres y a superar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo. Habría que abordar con realismo su carácter normativo y su relación con los convenios colectivos. A menos que se entienda que el plan no debe contener esta vertiente reguladora, pero no creo que deba llegarse a esta conclusión, a la vista de la definición del mismo que expresa el art. 46.1 de la Ley Orgánica.

### III. EL NUEVO UMBRAL DE PLANTILLA PARA QUE SEA EXIGIBLE EL PLAN DE IGUALDAD

Ya enfocando las reformas introducidas por el RD-ley 6/2019, la primera que aparece en el mismo, en su art. 1, consiste en una importante modificación del art. 45.2 de la LO 3/2007. La cual, debe insistirse, no se acompaña –como se debería acompañar– de una modificación correlativa del art. 85.2 ET. El cambio consiste en disminuir el umbral a partir del cual deberá ser objeto de negociación un plan de igualdad. Si en 2007 el límite se estableció en doscientos cincuenta y un trabajadores, la norma de urgencia de 2019 lo rebaja drásticamente, hasta los 50 trabajadores.

Este cambio se acompaña de una nueva disposición transitoria de la LO 3/2007, la decimosegunda, que otorga a las empresas de más de ciento cincuenta trabajadores un año a partir de la publicación en el BOE del Real Decreto-ley –desde el 7 marzo 2019– para aprobar el plan de igualdad. Por su parte, las empresas entre 101 y 150 trabajadores dispondrán de dos años para su aprobación y las empresas de 50 a 100 trabajadores, de tres años.

Por lo tanto, al legislador de urgencia le ha parecido oportuno ampliar el carácter obligatorio del plan de igualdad, que habrá de negociarse en las empresas de cincuenta o más trabajadores. Este salto cuantitativo pone de relieve que valora este instrumento colectivo como una herramienta valiosa en pro de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras. En la exposición de motivos no aparece ninguna valoración expresa de la efectividad a este respecto de la Ley Orgánica, más allá de la referencia genérica a los resultados discretos o insignificantes de las medidas de naturaleza promocional. Es claro que los planes de igualdad son mucho más que medidas promocionales, pero sin duda a ellos también se refiere tácitamente el mensaje insatisfactorio que expresa aquélla. La respuesta ha consistido, así pues, en ampliar el ámbito en el que deben aprobarse y, como va a verse, introducir reglas nuevas sobre su negociación y sus contenidos. Se omite, por lo tanto, el espinoso tema de

sus relaciones con los convenios colectivos. El problema que, como antes he argumentado, constituye el mayor obstáculo, en mi opinión, para que mejoren en impacto real.

Sin duda, van a proliferar los planes. Cuestión distinta –que habrá que evaluar– es si ello redundará en una mayor riqueza de contenidos, en un incremento de su fuerza de obligar o en una mayor capacidad transformadora de la realidad. El Real Decreto–ley, en las circunstancias y con el rango y modalidad con que se ha aprobado, seguramente no podía abordar una modificación de algunas reglas del Tít. III ET –aunque lo ha hecho, en extensión y profundidad, con reglas del Tít. I–. Pero su incidencia real, por lo que a los planes de igualdad se refiere, se verá lastrada al no acompañarse de tales modificaciones.

Por lo demás, las cuestiones de cómputo son más o menos las mismas que antes de marzo de 2019. En cuanto a la unidad de referencia, es la empresa y no el centro de trabajo. Lo cual produce los problemas ya conocidos de las empresas de esas dimensiones sin representación legal de los trabajadores, con la consiguiente aplicación de toda la doctrina judicial acerca de la imposibilidad de que la representación unitaria de un centro de trabajo extienda su legitimación para negociar a otro centro y de las posibilidades que negocie en este caso la sección sindical. No cabe duda de que la disminución del umbral producido por el RD–ley 6/2019 provoca dificultades, cuya resolución no va a ser del todo sencilla cuando la empresa no tenga interlocutor aparente con el que negociar el plan de igualdad. Da la impresión de que en no pocas ocasiones la implantación del plan se va a dificultar mucho por problemas de legitimación.

Lo cual plantea la duda evidente de qué sucede si no existen representantes de los trabajadores ni sección sindical. Desde luego, no cabe que negocien unos representantes *ad hoc* en los términos regulados por el art. 41 del ET, pues resulta evidente que son las reglas del Tít. III las que se aplican a la conformación de la mesa de negociación. Que decaiga la obligación de negociar el plan de igualdad parece la consecuencia más razonable, aunque evidentemente no haya sido la querida por el legislador.

En cuanto a cómo han de computarse los trabajadores a efectos de alcanzarse o no el umbral, no parece que haya demasiadas dificultades para utilizar las reglas de las elecciones sindicales del Tít. II ET a efectos analógicos. Si bien parece que el día de cómputo debe ser aquel en el que se constituya la comisión negociadora que vaya a negociar el plan. Con todo, parece que una razonable aplicación de la norma debería exigir que la empresa se sitúe por encima del número mínimo de trabajadores no de forma esporádica o efímera, sino con cierta regularidad. A tal efecto, puede servir de guía el criterio seguido en cuanto al cómputo de temporales por la sentencia que resolvió el asunto *Pujante Rivera*<sup>4</sup>, por mucho que ésta se refiriese al tema de los despidos colectivos.

.....

4 Asunto C–422/14, sentencia de 11 noviembre 2015.

## IV. EL TEMA DEL DIAGNÓSTICO

El RD-ley no modifica el concepto de planes de igualdad, pero regula un asunto que no se contemplaba en la versión originaria del art. 46 de la LO 3/2007, pero que constituyó uno de los aspectos más controvertidos en la elaboración de los mismos. Del diagnóstico previo a la elaboración del plan se expresa ahora que será “*negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras*”<sup>5</sup>. Es llamativo que solo a este respecto el RD-ley se haga eco de que es posible que no exista dicha representación legal, situación que planteará el problema de cómo se negocia aquél.

Merece ser comentado el notable interés de la norma por regularlo, hasta un límite que podría calificarse de excesivamente reglamentista. Hasta 2019 solo se decía del diagnóstico que las medidas del plan de igualdad debían de adoptarse solo después de realizarlo. Ahora se expresa, en primer lugar, que el propio diagnóstico debe ser negociado en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad. En segundo, que deberá referirse a un elenco mínimo de materias que se listan en el art. 46.2. En tercero, que le incumbe a la empresa aportar los datos e información necesaria para elaborarlo y, en particular, el registro salarial al que se refiere el art. 28.2.

Al margen de las dificultades subjetivas ya comentadas que puede plantear la negociación del diagnóstico y del propio plan, la propia exigencia de que sea negociado llama la atención. Aparentemente, en diagnóstico debería constituir una evaluación objetiva de la situación de la empresa en cuanto a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se trata, así pues, de algo distanciado del objeto de una negociación colectiva, caracterizada esta última más bien por un intercambio recíproco de concesiones. Sin duda, la norma está reflejando la desconfianza que se ha desarrollado en los años de vigencia de la LO 3/2007 hacia unos diagnósticos de la situación efectuados unilateralmente por la empresa o encargados externamente a una entidad que ha actuado con amplitud al margen de las estructuras representativas de los trabajadores. O, expresado en términos más sustantivos, se transmite un cierto rechazo hacia diagnósticos muy complacientes a partir de los cuales no ha sido posible construir planes de igualdad realistas.

Ahora bien, que esos defectos hubiera que afrontarlos no quiere decir que el diagnóstico debiera ser negociado. Podrán negociarse los criterios que hayan de seguirse en términos de estructura, método de valoración o precisos contenidos, la identidad de la persona o entidad técnica que lo realice o también el arco temporal al que se refiere. Pero que se negocie sobre el *status questionis* es tanto como decir que la realidad es negociable.

.....

5 Sobre el diagnóstico, en general, FABREGAT MONFORT, G., *La obligada negociación del diagnóstico en planes de igualdad. Un cambio sustancial*, Revista de Derecho Social, nº 86, 2019, pp. 207 ss.

Lo cual parece contradictorio con la más mínima aspiración a la objetividad que debería buscarse con el diagnóstico. Es evidente que la reforma es una respuesta a un fracaso de los mecanismos de interlocución entre la empresa y la representación de los trabajadores. Aunque la ley no lo exigiese expresamente, parecía obvio que, al menos, la elaboración del diagnóstico debiera haber sido consultada con los representantes legales de los trabajadores.

Sin duda habrá que negociar sobre las bases a partir de las cuales se elabore, pero no sobre el diagnóstico mismo. No creo que quepa otra interpretación razonable de la norma. Una lectura del elenco de materias sobre las que, necesariamente, debe versar, corrobora esta interpretación. De conformidad con el precepto, sobre las siguientes: a) proceso de selección y contratación, b) clasificación profesional, c) formación, d) promoción profesional, e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) infrarrepresentación femenina, h) retribuciones, e i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Es evidente que sobre todas ellas hay que evaluar la situación a los efectos de incluirlas –o quizá alguna no– en el plan de igualdad. Debe destacarse que el elenco no se refiere a materias sobre las que haya que negociar en la elaboración del plan, sino a materias que deben contenerse en el diagnóstico. Lo cual parece correcto, porque la estructura y contenidos mínimos del mismo han de guardar unos requisitos mínimos homogéneos.

A partir de estos contenidos, el plan de igualdad en sí mismo no incluye unos mínimos substantivos. Parece razonable pensar que se va a referir a todos o a casi todos los que incluya el diagnóstico, pero ello no tiene que ser así necesariamente. Es razonable que dichos mínimos deben contenerse en el diagnóstico, que ha de guardar cierto carácter integral. Precisamente por eso, debe achacársele cierta parcialidad al art. 46.2, pues omite ciertas materias que sí deberían aparecer tratadas en él. En particular, se echa de menos una referencia a las modalidades de contratos, que sería muy necesaria para poder analizar cómo los contratos temporales e indefinidos o a tiempo parcial y a jornada completa afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres. Es verdad que la norma se refiere a “proceso de selección o contratación”, pero haría falta una referencia más rotunda a estos temas. Asimismo, la materia preventiva debería trascender del acoso sexual y por razón de sexo y abordar con carácter general la seguridad y salud en el trabajo y en particular los riesgos psico-sociales, como asunto mínimo de análisis. También, todo lo referente al tiempo de trabajo, y muy en concreto a la distribución irregular de la jornada, debería ser asimismo objeto de consideración. De nuevo, la referencia a las condiciones de trabajo parece muy imprecisa, por la importancia tan crucial de esta materia.



## V. REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD Y DESARROLLO REGLAMENTARIO

**E**l nuevo apartado 4 del art. 46 de la LO 3/2007 crea un registro de planes de igualdad de las empresas “*como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas*”. En consecuencia, el nuevo apartado 5 obliga a todas las empresas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro. Seguramente, hubiera bastado a estos efectos una modificación del RD 713/2010, de 28 mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, sin perjuicio de que la norma haya optado por generar un registro específico de planes de igualdad, como parte de los registros de convenios y acuerdos de trabajo. Incluso podría ponerse en entredicho la habilitación competencial de la norma estatal para generar un registro separado, pues la organización administrativa más bien parece materia correspondiente a la ejecución de la normativa estatal y, por consiguiente, competencia de las CC.AA.

No puede entenderse, en todo caso, que este nuevo registro sea alternativo del que contempla el art. 90 y desarrolla el citado RD 713/2010 por lo que a los planes de igualdad se refiere. Es decir, no cabe interpretar que se ha derogado tácitamente el art. 2 f) del mismo. Y, en iguales términos, no es plausible pensar que la publicidad de los planes en los diarios oficiales correspondientes vaya a sufrir grandes alteraciones a partir del desarrollo reglamentario del art. 46 de la LO 3/2007, en su nueva versión.

Por otra parte, habrá que afirmar la validez de los planes de igualdad aunque no se cumpliera la obligación de registro. No es fácil trasponer las categorías de la negociación colectiva ordinaria a la negociación de los planes de igualdad, máxime a la vista de que éstos solo muy excepcionalmente regulan condiciones de trabajo directamente. En este sentido, decir que los planes no registrados tienen la condición de extraestatutarios constituye solo una aproximación teórica, de la que habrá que ir formulando las conclusiones pertinentes. Por ahora basta con expresar que, desde luego, el registro no tiene carácter constitutivo de la eficacia de un pacto basado en la autonomía de la voluntad de las partes.

En cuanto a desarrollos reglamentarios, el nuevo apartado 6 del art. 46 se refiere al diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. A la espera del oportuno Real Decreto, ya se ha expresado que quizá algunos pasajes de la ley ahora adolezcan de cierto reglamentismo. Por ejemplo, no parece coherente que los

contenidos del diagnóstico se contengan en la ley y no así los del plan. Pero, desde otro punto de vista, sí que es necesario desarrollar algunos aspectos de la norma con rango de ley que se encuentran más escuetamente diseñados en ésta. En particular, puede tener importancia la regulación de los contenidos mínimos del plan de igualdad, no tanto desde una perspectiva material, sino sobre todo de las exigencias adjetivas de que se haga acompañar. Habrá que expresar, en particular, si y hasta qué punto los contenidos del art. 85.3 del ET son aplicables a los planes de igualdad. Desde luego, no todos, pero habrá que aquilatar si algunos de no escasa importancia, como el establecimiento de una comisión paritaria o el establecimiento de un plazo de preaviso para la denuncia.

Ahora bien, algunas de las insuficiencias expresadas en estas páginas difícilmente podrán resolverse mediante una norma de rango reglamentario. En particular, resolver qué sucede con una empresa en la que no exista una representación unitaria o sindical con la que pueda negociarse un plan de igualdad. O abordar todos los problemas anteriormente comentados en torno a la articulación de los planes de igualdad con los convenios colectivos. O resolver con más claridad el encaje normativo de los mismos, probablemente en el contexto del Tít. III, pero con todas las especialidades que sean necesarias.

Por otra parte, a la espera de la norma de desarrollo, los arts. 45 y 46, en su nueva redacción procedente del RD-ley 6/2019 tienen plena vigencia y obligan a partir de su entrada en vigor. Así se deduce de forma inequívoca de las normas transitorias relativas a los umbrales de plantilla para que sea obligatorio negociar el plan de igualdad.

## VI. OTROS APUNTES, A LA VISTA DE LA EXPERENCIA EXISTENTE EN PLANES DE IGUALDAD

Una lectura mínimamente atenta a algunos planes de igualdad que se publican en los diarios oficiales pone de relieve una pluralidad de contenidos y una diversidad bastante grande. Sin embargo, algunas características comunes –o muy reiteradas– reflejan algunos problemas o algunas paradojas que sería muy conveniente tomar en consideración.

Las vigencias que se incluyen son tendencialmente largas, de una duración promediada de cuatro o cinco años. Sin embargo, casi nunca se incluyen reglas expresas sobre prórroga y vigencia ultraactiva, ni sobre denuncia y plazo de preaviso para la misma. Lo cual, al margen de la reflexión antes expresada acerca de la aplicabilidad de los contenidos mínimos del art. 85.3, pone de manifiesto que las partes no conciben los planes como instrumentos de la misma naturaleza jurídica que los convenios colectivos ni con la misma

fuerza de obligar. A la vista está que no se plantean el problema de la sucesión ordenada de planes de igualdad.

Muchas veces, amplios pasajes de los planes constituyen reiteración mimética de preceptos de la LO 3/2007. Sin que sea necesaria una crítica excesiva a esta práctica, sí que debe manifestarse una opinión desfavorable hacia textos que no son más que declaraciones de buenas intenciones. Hay declaraciones muy pomposas que hacen referencia a los objetivos esenciales de la empresa o a su responsabilidad corporativa que, por su generalidad, no incluyen compromiso concreto alguno. Son particularmente frecuentes los preámbulos muy complacientes que ponen de relieve una situación idílica de la empresa en términos de igualdad y de no discriminación. A este respecto, tiene plena justificación todo el interés de la reforma en regular en términos más exigentes el diagnóstico del plan de igualdad y en exigir su negociación con los representantes de los trabajadores, con todas las críticas que a esta exigencia se han formulado anteriormente.

En cuanto a los diagnósticos, se contienen aspectos de interés. Es muy reiterativo y necesario el requerimiento de datos desagregados entre hombre y mujeres, para poder negociar con un mínimo de información necesaria el plan de igualdad. Frente a la imposición por parte del RD-ley de un elenco mínimo de materias que deben ser tratadas, los planes solían incluir un elenco más o menos abierto y variado de contenidos. Frecuentemente, los planes de igualdad se plantean de manera secuencial, de modo que los siguientes son continuidad del anterior, y así se expresa ya en la elaboración del diagnóstico. Con cierta reiteración, la empresa asume la autoría del diagnóstico, aunque es frecuente la referencia a que lo informa la representación legal de los trabajadores, como elemento de evidente legitimación. Otros planes afirman que su diagnóstico ha sido encomendado a una empresa externa e imparcial, con la intención de enfatizar la objetividad del mismo. También hay casos en los que se expresa que ha sido consensuado entre las dos partes. Como parece obvio, todas estas referencias tienen que acomodarse ahora a las exigencias del art. 46.2, a la espera de cómo es aplicado e interpretado.

Ya por lo que respecta al contenido de los planes de igualdad, y haciendo honor a su nombre, son más instrumentos de planificación que normativos. Tal y como se desarrollan, se destinan preferentemente a plantear objetivos, unos generales y otros de corte más específico. A tal fin identifican áreas de actuación, a las cuales asocian medidas concretas. Es frecuente encontrar fichas de actuaciones y de iniciativas para la consecución de los objetivos y también técnicas de análisis de la realidad basadas en el esquema de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO). También se generan indicadores de cumplimiento de los objetivos, metodologías de evaluación, asunción de responsabilidades en el desarrollo de las actuaciones o en la consecución de los fines o fijación de plazos para el desarrollo y ejecución del plan de igualdad.

En referencia a aspectos de la negociación en sí misma considerada, los planes insisten en la exigencia de negociar bajo el principio de la buena fe. La comisión negociadora está casi siempre conformada por los representantes de la empresa y por la representación legal de los trabajadores, con total postergación de las secciones sindicales, que nunca aparecen. Probablemente, no es más que una consecuencia de la prevalencia de aquélla en relación con éstas, que también se observa en la negociación colectiva tradicional. Sin embargo, la más abrumadora primacía de la representación unitaria tal vez ponga de relieve que las organizaciones sindicales no conciben los planes de igualdad como instrumentos de confrontación con las empresas, al menos al mismo nivel que sucede con los convenios colectivos.

Otro aspecto que merece considerarse es la existencia de comisiones de seguimiento. En general, aparecen en casi todos los planes de igualdad y tienen como misión fundamental su aplicación, desarrollo e interpretación. No son infrecuentes las comisiones que se establecen en los convenios de sector, y que ostentan competencias específicas en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Desafortunadamente, apenas se coordinan con las comisiones que luego instauran los planes de igualdad, de mismo modo que no se articulan convenientemente las comisiones de igualdad con las paritarias de los convenios con misiones genéricas.

Más allá de estos datos, hay que compartir la valoración de alguna autora, que critica que los planes de igualdad las más de las veces no se adaptan a la situación concreta de cada empresa. Antes bien, son textos estandarizados, demasiado parecidos unos y otros<sup>6</sup>. La redacción de estos instrumentos se ha convertido, en apariencia, en un nuevo nicho de negocio en el que los grandes números han perjudicado una aproximación más individualizada a cada realidad.

## VII. CONCLUSIÓN

Se ha producido, así pues, una reforma parcial de la normativa legal dedicada a los planes de igualdad. Sin entrar ahora en consideraciones sobre la real urgencia y la pertinencia de recurrir al Real Decreto-ley, es justo reconocer que las modificaciones revisten cierta envergadura. Por supuesto, muchas de las reglas originarias han permanecido invariadas. Por ejemplo, las referidas a la obligatoriedad de poner en marcha un plan de

.....  
6 BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup>. A., *op. cit.*, p. 20.

igualdad cuando así lo impone la negociación colectiva o cuando se establece como sanción accesoria a otra principal. Además, no es difícil encontrar planes cuya negociación ha sido enteramente voluntaria, fuera de las hipótesis de obligatoriedad legalmente previstas.

Por otra parte, hay cambios normativos que inciden indirectamente, pero con fuerza, en la regulación de los planes de igualdad. El ejemplo más obvio es el del registro salarial del art. 28.2 ET, que va a incidir decisivamente en el contenido de aquéllos y en una mayor referencia y presencia de los asuntos retributivos. Lo cual, desde luego, es una noticia esperanzadora. No parece casual que la justificación de una brecha de al menos veinticinco puntos porcentuales deba incluirse expresamente en el registro en el caso de empresas que alcancen los cincuenta trabajadores. Es decir, el mismo umbral a partir del cual va a ser obligatorio negociar planes de igualdad.

Es difícil predecir si la reforma tendrá éxito y conseguirá que los planes de igualdad sean instrumentos efectivos al fin para el que han sido diseñados. Como ha tratado de ponerse de manifiesto en estas páginas, en el RD-Ley 6/2019 se ha apostado por generalizarlos, para que cubran un abanico más amplio de empresas. Asimismo, y de forma tácita, se ha dado el espaldarazo a un modelo de plan de igualdad con escasa vocación normativa. Se ha optado más bien por un plan estratégico, que pretenda cambiar el modelo de relaciones laborales, pero no a través del establecimiento de normas del estilo de las que contienen los convenios colectivos tradicionales. A este respecto, no parece que el legislador de urgencia apueste por planes de igualdad que compitan con los convenios en el reparto de espacios de regulación de las condiciones de trabajo. A título personal, he expresado mis reparos y mi disconformidad con este modelo, aunque en la práctica es tan legítimo como otro distinto.

Con todo, es preciso finalizar con un comentario crítico. La regulación es técnicamente deficiente, con errores de consideración. Por ejemplo, la omisión en la necesaria reforma del art. 85.2 del ET en cuanto al umbral de plantilla a partir del cual es necesario negociar el plan de igualdad. No es muy adecuado el reparto de espacios entre la norma con rango de ley y la norma reglamentaria, pues en ocasiones el Real Decreto-ley se adentra en espacios que serían más propios de normas de rango infra-legal, mientras que en otras la legislación es insuficiente para colmar ciertos vacíos. Por ejemplo, qué sucede en las empresas que alcanzan los cincuenta trabajadores y trabajadoras en plantilla, pero no cuentan con representantes unitarios ni sindicales. Y, en particular, la aplicación a los planes de igualdad de las reglas del Tít. III del ET es un asunto vulnerable a la crítica y que debería ser objeto de un trato más detallado por parte del legislador.