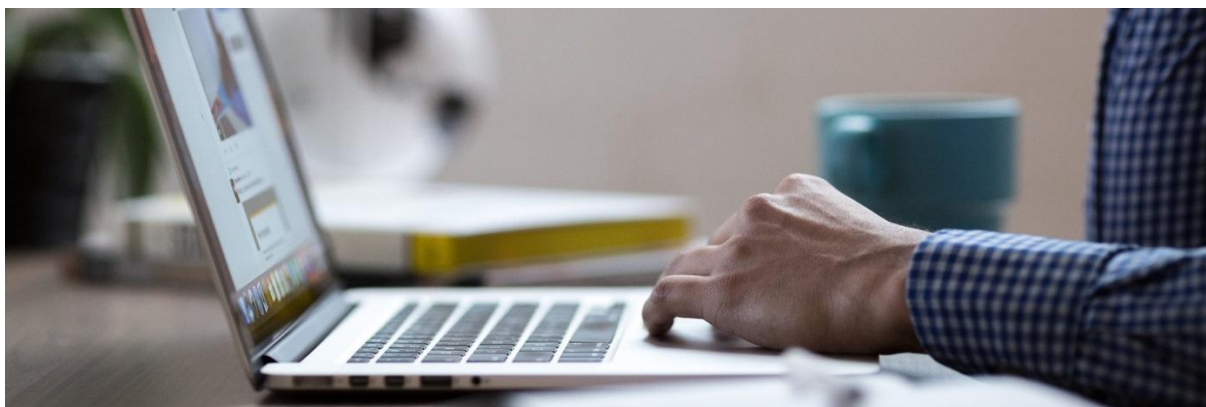




Comité de Igualdad: obligaciones, requisitos y guía práctica

La incorporación de un trabajador al comité de igualdad genera dudas de cual debe de ser su cometido, sus obligaciones, y como debe de proceder.

Debido a las consultas que recibimos de los miembros de los comités, especialmente cuando se incorporan al mismo, hemos considerado oportuno confeccionar la presente circular/resumen a modo de guía práctica sobre su composición, sus funciones y las obligaciones y garantías que les resultan de aplicación conforme al RD 901/2020. Le adjuntamos, además, una hoja anexa con una tabla resumen de todas las obligaciones y requisitos, su base legal, el momento en que resultan exigibles y las consecuencias de su incumplimiento.

¿Qué es y para qué sirve el Comité de Igualdad?

El Comité o Comisión de Igualdad es el órgano paritario, integrado por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, encargado de negociar el diagnóstico, las medidas y el calendario del plan de igualdad, así como de realizar el seguimiento y la evaluación de su cumplimiento durante toda su vigencia. No es un órgano meramente consultivo: su participación es un requisito de validez del plan, de forma que un plan negociado sin comisión, o con una comisión mal constituida, puede ser declarado nulo.

Composición y paritariedad

La comisión debe estar formada por un mínimo de 2 y un máximo de 13 miembros por cada parte, con participación paritaria entre la representación empresarial y la representación

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

social, y respetando el equilibrio de género (ningún sexo puede estar representado por debajo del 40% ni por encima del 60%). Cuando existe representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa, delegados/as de personal o secciones sindicales), la parte social se compone de forma proporcional a su representatividad. Si no existe representación legal, la comisión se integra por los sindicatos más representativos y representativos del sector, con un máximo de 6 miembros por parte (13 en empresas con varios centros de trabajo, unos con representación y otros sin ella).

Constitución y plazos

La empresa debe iniciar el procedimiento de negociación constituyendo la comisión negociadora en el plazo máximo de 3 meses desde que alcanza el umbral que genera la obligación de plan de igualdad. Los sindicatos legitimados para participar disponen de 10 días para responder a la convocatoria de la empresa.

Funciones durante la negociación

- Participar en la elaboración y validación del diagnóstico previo de situación, sobre las nueve materias legales.
- Negociar el contenido del plan: objetivos, medidas concretas, calendario de ejecución e indicadores de seguimiento.
- Participar en la auditoría retributiva y en la valoración de los puestos de trabajo.
- Aprobar y firmar el plan de igualdad, y velar por su inscripción en el REGCON en los 15 días hábiles siguientes a la firma.

Funciones durante el seguimiento

Una vez aprobado el plan, la comisión (habitualmente constituida como comisión de seguimiento) debe realizar como mínimo dos evaluaciones durante la vigencia del plan (una intermedia y otra final), revisar los indicadores desagregados por sexo, documentar sus conclusiones en actas e informes, y proponer nuevas medidas en las áreas que no hayan alcanzado los objetivos fijados. El plan tiene una vigencia máxima de 4 años, por lo que la comisión debe iniciar su renovación antes del vencimiento.

Garantías y requisitos de sus miembros

Los miembros de la comisión tienen derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria para el desempeño de su función, y deben observar en todo momento el deber de sigilo respecto de la información que la empresa les comunique expresamente con carácter reservado, incluso tras cesar en la comisión. Quienes ya ostenten la condición de representantes legales de las personas trabajadoras conservan, en el ejercicio de esta función, las garantías generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores (crédito horario, garantías frente al despido, etc.); resulta recomendable, además, que todos los miembros reciban formación específica en materia de igualdad y en el manejo de la información retributiva y de diagnóstico.

Guía práctica: pasos a seguir

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

1. Constitución de la comisión negociadora en el plazo de 3 meses desde que se alcanza el umbral.
2. Recogida de información y elaboración del diagnóstico previo de situación.
3. Negociación de medidas, objetivos, calendario e indicadores para cada materia.
4. Firma del plan e inscripción en el REGCON en los 15 días hábiles siguientes.
5. Difusión efectiva del plan entre toda la plantilla.
6. Seguimiento periódico: evaluación intermedia, revisión de indicadores y actas.
7. Evaluación final y renovación del plan antes de que se cumplan los 4 años de vigencia.

¿Qué le recomendamos?

Les recomendamos mantener actualizado el calendario de reuniones de la comisión, conservar las actas y la documentación del proceso, y contactar con nuestro despacho ante cualquier duda sobre el alcance de sus funciones, el acceso a información retributiva o el procedimiento de registro y renovación del plan.

ANEXO I

Tabla resumen de obligaciones y requisitos del Comité de Igualdad

Obligación / requisito	Normativa	¿Cuándo es exigible?	Plazo / acción requerida	Consecuencia del incumplimiento
Constitución de la comisión negociadora	RD 901/2020 arts. 4 y 5	Empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad (50 o más personas trabajadoras, o por convenio colectivo).	Plazo máximo de 3 meses desde que la empresa alcanza el umbral que genera la obligación.	Un plan negociado sin comisión válidamente constituida es nulo.
Composición paritaria y equilibrio de género	RD 901/2020 art. 5	Toda comisión negociadora de un plan de igualdad.	Mínimo 2 y máximo 13 miembros por cada parte (empresa y representación social), con participación paritaria; la representación de cada sexo no podrá ser inferior al 40% ni superior al 60%.	Vicio en la composición que puede determinar la nulidad del proceso negociador.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Obligación / requisito	Normativa	¿Cuándo es exigible?	Plazo / acción requerida	Consecuencia del incumplimiento
Representación de la parte social	RD 901/2020 art. 5	Si existe representación legal de las personas trabajadoras: comité de empresa, delegados/as de personal o secciones sindicales, con composición proporcional a su representatividad. Si no existe representación legal: comisión formada por los sindicatos más representativos y representativos del sector, con un máximo de 6 miembros por parte (o hasta 13 en empresas con varios centros, unos con representación y otros sin ella).	Los sindicatos legitimados disponen de 10 días para responder a la convocatoria de la empresa.	Legitimación defectuosa de la parte social; riesgo de nulidad del plan.
Acceso a información y documentación	RD 901/2020 art. 5	Miembros de la comisión negociadora, durante todo el proceso de diagnóstico y negociación.	Derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria para elaborar el diagnóstico y negociar el plan.	La falta de acceso puede viciar el proceso negociador y fundamentar su impugnación.
Deber de sigilo profesional	RD 901/2020 art. 5	Todos los miembros de la comisión, respecto de la información que la empresa les comunique expresamente con carácter reservado.	Obligación permanente, incluso tras cesar en la comisión.	Posible responsabilidad disciplinaria o legal por el uso indebido de información reservada.
Participación en el diagnóstico previo y en la auditoría retributiva	RD 901/2020 arts. 3 y ss.; RD 902/2020 art. 8	Antes de negociar el contenido del plan, sobre las 9 materias legales (incluida la auditoría retributiva con valoración de puestos de trabajo).	Fase previa a la negociación de medidas y calendario.	Un plan sin diagnóstico adecuado, o negociado sin la comisión, es nulo.
Negociación de medidas, objetivos y calendario	RD 901/2020 arts. 5 y 7	Una vez finalizado el diagnóstico, para cada una de las materias evaluadas.	Debe fijarse un calendario de ejecución y unos indicadores de seguimiento antes de la firma del plan.	Un plan sin medidas ni calendario concretos puede considerarse insuficiente por la Inspección de Trabajo.
Firma, registro en el REGCON y difusión del plan	RD 901/2020 art. 5	Tras la aprobación del plan por la comisión negociadora.	Inscripción en el REGCON en los 15 días hábiles siguientes a la firma; difusión posterior a toda la plantilla.	Infracción por falta de registro o de publicidad del plan.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Obligación / requisito	Normativa	¿Cuándo es exigible?	Plazo / acción requerida	Consecuencia del incumplimiento
Constitución y funcionamiento de la comisión de seguimiento	RD 901/2020 (contenido mínimo del plan)	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia (máximo 4 años).	Como mínimo dos evaluaciones (una intermedia y otra final), con actas e indicadores desagregados por sexo.	Falta de seguimiento efectivo; el plan puede considerarse incumplido pese a haberse aprobado.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.