



GUIA DE LA DGT para efectuar el CONTROL DE LEGALIDAD de los PLANES DE IGUALDAD

I- CUESTIONES GENERALES

A- NORMATIVA DE APLICACIÓN

- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(LOIE\).](#)
- [Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre \(ET\).](#)
- [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.](#)
- [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.](#)
- [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.](#)
- Convenios colectivos de aplicación.

B- PLANES OBLIGATORIOS Y PLANES VOLUNTARIOS

Todas las empresas están obligadas a negociar y adoptar **medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y ahombres, así como a promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

1. Planes obligatorios

Hay tres posibles supuestos en los que las empresas están obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad:

1º Que la empresa tenga una plantilla ^(*) mínima, de acuerdo con los siguientes plazos:

- Desde el 7 de marzo de 2020, ya deben haber aprobado su plan de igualdad las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado un plan de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras.



- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobados planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.

(*) Únicamente computan como plantilla los trabajadores por cuenta ajena en quienes se dan las notas previstas en el artículo 1.1 del ET, incluidas las personas cedidas por una ETT en virtud de contratos de puesta a disposición (art. 3.1 del Real Decreto 901/2020).

2º Que se establezca tal obligación en el convenio colectivo que sea aplicable.

3º Que la autoridad laboral haya acordado, en un procedimiento sancionador, la elaboración y aplicación del plan de igualdad como sustitución de las sanciones accesorias.

2. Planes voluntarios

Las empresas que no estando obligadas a elaborar un plan de igualdad deciden elaborarlo de manera voluntaria deben consultarlo o negociarlo con la representación legal de los trabajadores.

A los planes de igualdad voluntarios les resulta de aplicación el Real Decreto 901/2020 cuando así resulte de su contenido (artículo 2.4). Todos los planes de igualdad han de contar con un contenido mínimo “ya sean de carácter obligatorio o voluntario” (art. 8.1), y ser de obligada inscripción en el registro público “cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria” (art. 11.1).

II- FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

a) Empresas con representación legal de los trabajadores

Sin perjuicio de las previsiones del convenio colectivo que sea aplicable, la negociación del plan de igualdad y del diagnóstico previo deben llevarse a cabo por la representación legal de los trabajadores.

Para ello, se constituirá una Comisión Negociadora por los trabajadores, comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales si las hubiere que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa, conforme a estas reglas:

- La intervención en la negociación corresponde a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden y siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

- La composición de la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

- El procedimiento, salvo las excepciones aquí indicadas, será el del artículo 89 del ET.

- En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros, si éste existe y tiene establecidas competencias para la negociación.



- La negociación para grupos de empresa se regirá por lo previsto en el artículo 87 del ET, pudiendo elaborar un Plan Único, con las especificaciones necesarias, para todas o parte de ellas negociando conforme al artículo 87 del ET, siempre que lo acuerden las organizaciones legitimadas. No obstante, aquellas empresas que no estén incluidas en el Plan del grupo deberán disponer igualmente de su propio plan de igualdad.

b) Empresas sin representación legal de los trabajadores

En estos casos la comisión negociadora está sujeta a las siguientes reglas (artículo 5.3 R.D. 901/2020):

- Se compondrá de un máximo de seis miembros.
- 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.
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Por tanto, la distribución de los representantes en la comisión sindical de un máximo de 6 miembros se efectuará en proporción a la representatividad que tengan los sindicatos legitimados en el sector, siempre que se garantice la participación de todos ellos.

En estos casos el procedimiento para constituir la comisión sindical es el que sigue:

- 1) La empresa tiene que convocar a los sindicatos que reúnan la doble condición de: i) ser más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; ii) tener legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- 2) Posteriormente, la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

El Real Decreto 901/2020 no establece ningún requisito formal para la convocatoria de los sindicatos por la empresa. No obstante, debe entenderse que ésta ha de enviar una comunicación a todos y cada uno de los sindicatos que reúnan las dos condiciones señaladas en anteriormente. Conviene solicitar acuse de recibo de dicha comunicación por escrito u otro medio con idéntica fiabilidad.

De conformidad con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la



representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en sus distintos apartados. Además, el artículo 8.2 de dicha norma establece que constituye contenido mínimo de los planes, la indicación de “las partes que los conciertan”.

Por lo tanto, no existen excepciones a la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, y, de otro lado, en ningún caso puede suplirse el cumplimiento de las exigencias de negociación previstas en el artículo 5 con la constitución de una comisión *ad hoc*.

La Dirección General de Trabajo (SGRL - Elecciones) expedirá las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales.

c) Empresas que tienen unos centros que cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros que no

Cada centro de trabajo ha de contar con sus representantes para la negociación del Plan. Los centros de trabajo sin representación legal no pueden delegar en los representantes legales del otro u otros centros. Tienen que constituir la comisión sindical a que se refiere el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020.

En estos casos, para la composición de la representación de **la parte social de la comisión negociadora** se aplicarán las siguientes reglas (artículo 5.3, párrafo 2º, del R.D. 901/2020):

- Se compondrá de un máximo de trece miembros.
- Es una comisión mixta formada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el artículo 5.2 del R.D. 901/2020 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al artículo 5.3, párrafo 1º, del mismo R.D., en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con dicha representación legal.
- Para la designación de los representantes que han de integrar la parte social de la comisión negociadora se aplicará la regla de la proporcionalidad a su representatividad. Además, la comisión sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

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

Debe ser equilibrada la participación de mujeres y hombres, y deberán contar con experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Dado que la comisión de la parte social es única y su número de miembros está limitado a trece, la participación de cada representante en dicha comisión dependerá de su representatividad, es decir, del número de representantes que le hayan elegido.



Por tanto, lo importante es que se garantice la representatividad de la comisión de la parte social con respecto al conjunto de trabajadores de la empresa y no de cada centro de trabajo, pudiendo ocurrir que algún centro de trabajo se quede sin representación en la comisión de la parte social.

2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN

- Después de cada reunión se levantará acta, que debe ser aprobada y firmada, con manifestaciones de parte si fuera necesario.
- Los miembros tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de convenios colectivos (deber de sigilo).
- La comisión negociadora puede contar con el apoyo y asesoramiento externo de expertos/as en materia de igualdad, que intervendrán con voz, pero sin voto.

3. DIAGNÓSTICO PREVIO

Es la primera fase del proceso de elaboración del plan de igualdad. Se trata del resultado de un proceso de toma y recogida de datos, consistente en identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en **un informe** que formará parte del plan de igualdad.

Al igual que los planes de igualdad, el diagnóstico previo debe ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores, en los términos del artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

El **diagnóstico previo** debe referirse al menos a las siguientes materias:

- 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.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La negociación y elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para su elaboración en relación con las indicadas materias.



El diagnóstico debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos recogidos en el anexo del R.D. 901/2020.

Si en el diagnóstico se detecta una infrarrepresentación de personas de un determinado sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva.

4. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas evaluables adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente **contenido mínimo** (art. 8.2 R.D. 901/2020):

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto de grupo de empresas, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, cuya exigibilidad, según el citado Real Decreto, será paulatina como los planes de igualdad (Disp. Transit. Séptima L.O. 3/2007).
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.



k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El anterior es un contenido mínimo, por lo que el plan de igualdad puede contener medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, y otras no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa).

III. PLANES DE GRUPOS DE EMPRESAS: ESPECIALIDADES

Las empresas que componen un grupo pueden elaborar un plan de igualdad único para todas o una parte de las empresas del grupo, siempre que así lo acuerden las organizaciones legitimadas para negociar un convenio colectivo de grupo de empresas conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en dicho precepto estatutario para la negociación de los convenios sectoriales, esto es:

- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Por la parte empresarial, estará legitimada para negociar la representación de las empresas que componen el grupo.

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa, incluida la del diagnóstico previo, se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios colectivos de ese mismo ámbito.

Es necesario, no obstante, elaborar un diagnóstico previo por cada empresa del grupo, ya que la norma exige que el plan de igualdad de grupo incluya información de los diagnósticos de cada empresa. No obstante, la negociación del diagnóstico del plan de grupo debe realizarse de forma única por la comisión negociadora conformada como se ha dicho anteriormente.

De lo anterior se deduce que deben cumplirse los siguientes requisitos:



- Corresponde a las organizaciones legitimadas para negociar el plan de igualdad de grupo acordar la elaboración de un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta los convenios colectivos que les resultan de aplicación.
- El plan de igualdad de grupo deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas.
- El plan de igualdad de grupo deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

El artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020 no exige que las empresas del grupo realicen la misma actividad o que estén sujetas a un mismo convenio colectivo (propio del grupo, sectorial, etc). De hecho, cuando la norma obliga a tener en cuenta la actividad de cada empresa que compone el grupo y los convenios colectivos aplicables está admitiendo la posibilidad de que haya empresas del grupo con distinta actividad o sujetas a distintos convenios. Lo único que se exige es que, en caso de que existan estas particularidades en cada empresa del grupo -distinta actividad o distinto convenio-, el plan de grupo lo tenga en cuenta. Por esta misma razón, la norma obliga a que el plan de igualdad de grupo incluya un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

La norma no especifica qué ha de entenderse por necesidad de “justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo”. Corresponde a las partes legitimadas para negociar el plan único y que acuerden su elaboración justificar dicha conveniencia en los términos que consideren más apropiados de manera que el plan único cumpla el objeto que deben tener todos los planes de igualdad de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto. No obstante, un posible fundamento para la existencia de un plan único para varias empresas podría estar en el hecho de que varias empresas del grupo compartan puede entenderse que la conveniencia de que varias empresas tengan un plan único puede estar relacionada con el hecho de que varias empresas del grupo compartan determinadas políticas empresariales o determinadas características, ya sean organizativas, productivas, de gestión del personal y de otro tipo, que pueden hacer coincidir parte del diagnóstico de situación de dichas empresas (sin perjuicio de que deba incluirse un informe de diagnóstico de cada empresa) y, en tal caso, hagan conveniente que determinadas medidas correctoras sean las mismas para todas las empresas.

IV. VIGENCIA Y REVISIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

Los planes de igualdad deben revisarse en los plazos previstos en los mismos y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:



- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en la norma.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

V. REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Todos los planes de igualdad que tengan tal consideración han de ser objeto de inscripción obligatoria en el Registro de planes de igualdad, tanto si se trata de planes obligatorios como voluntarios, e independientemente de que hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes (artículo 11 del Real Decreto 901/2020).

También pueden ser objeto de depósito voluntario las medidas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que adopten las empresas (artículo 11 del Real Decreto 901/2020). Tendrán tal consideración aquellas medidas que no reúnan los requisitos para ser consideradas como planes de igualdad, tanto obligatorios como voluntarios (véase el apartado de planes voluntarios).

El registro se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La **solicitud** deberá presentarse dentro del plazo de quince días a partir de la firma del plan de igualdad o de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones. Deberá presentarla la persona designada por la comisión negociadora, debidamente acreditada, a través de medios electrónicos y ante el registro de la autoridad laboral competente.

Se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes o negociadoras y la fecha de la firma, en su caso, conforme se establece en el anexo 1 del Real Decreto 713/2010. Asimismo, se deberán cumplimentar (por la comisión negociadora o por la empresa, en su caso) los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.V del Real Decreto 713/2010.



En cuanto a la **tramitación**, una vez presentada la solicitud de registro, la persona solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente.

Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos, se requerirá por medios electrónicos a la persona solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se la tendrá por desistida de su petición, previa resolución.

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición del interesado.

La comunicación final a la empresa indicará que queda registrado el Plan de Igualdad.

VI. CONTROL DE LEGALIDAD DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1.- COMPROBACIÓN DE TRÁMITES PREVIOS:

- Verificar si existe o no plan de igualdad anterior.
- Comprobar que el Plan ha entrado en REGCON para su tramitación a través de la vía correcta (Acordado o No acordado).
- Comprobar que se ha cumplimentado correctamente la hoja estadística (el Anexo 2.V R.D. 901/2020), con información de calidad.
- Verificar que constan los datos de las empresas a las que va a ser aplicado el Plan de Igualdad, sobre todo en Grupos de empresas.
- Comprobar si se tramita por obligación legal (volumen de plantilla), por estar establecido en convenio colectivo, o como sustitución de sanción accesoria de la A.L.
- En el caso de los planes voluntarios, se deberá haber reflejado si ha sido negociado o no (en caso afirmativo ha de cumplirse lo establecido en el art. 5 del R.D. 901/2020).

2.- COMPROBACIONES FORMALES

2.1. DOCUMENTACIÓN MÍNIMA:

- Texto original del plan de igualdad FIRMADO por todos los componentes de la Comisión Negociadora o de la parte que formula la solicitud (firma manuscrita o digital).
- Acta de constitución de la comisión negociadora.
- Actas de las sesiones celebradas.
- Acta de firma del plan de igualdad.
- Acreditación de la representatividad del “banco social”: actas de elecciones de representantes (RLT), documento de constitución de las secciones sindicales, comunicaciones dirigidas a los sindicatos mayoritarios, etc.



2.2. DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA:

Dependiendo de las circunstancias puede ser conveniente pedir, a efectos del control de legalidad de los planes, lo siguiente:

- Convenio colectivo de aplicación (publicado), en caso de que sea en el convenio donde se prevea elaboración de plan de igualdad.
- Resolución de la autoridad laboral competente donde indique la sustitución de una sanción accesoria por la elaboración de un plan de igualdad (artículo 46 bis 2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

3.- REQUERIMIENTOS:

Cuando, como resultado de la revisión realizada, se advierta alguna deficiencia en el Plan de Igualdad, tanto de carácter formal como legal, se emitirá una primera comunicación de subsanación (requerimiento).

En el caso de que no se reciba contestación en el plazo previsto, se emitirá una segunda y última comunicación de subsanación a modo de recordatorio. Si persiste la falta de respuesta se les tendrá por DESISTIDOS del trámite, procediéndose al ARCHIVO del expediente (Ley 39/2015).

En caso de que sí exista respuesta, pero falte todavía documentación, se procederá como en el caso anterior (reiteración del requerimiento).

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la activación por parte de la autoridad laboral, en el momento procesal oportuno, del Protocolo de actuación conjunta de la Dirección General de Trabajo y de la Dirección General del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social para garantizar el cumplimiento de la inscripción obligatoria de los planes de igualdad.

4.- OTRAS POSIBLES ACTUACIONES

En el caso de que exista respuesta de la empresa, pero no se corrijan de forma suficiente (en todos o en parte de los aspectos requeridos) las cuestiones de legalidad, se dará a la CN una nueva oportunidad de hacerlo (mediante un 2º requerimiento).

5-2-2021