

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

74

MORATA DE TAJUÑA

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Tras la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 9 de agosto de 2024, de la aprobación inicial del Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Morata de Tajuña, sin haberse producido ninguna alegación en el plazo establecido para ello, se considera aprobado definitivamente dicho acuerdo.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Exposición de motivos

El artículo 9.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, añadiendo el artículo 14 de la Carta Magna que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tras la modificación efectuada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, referencia que la elaboración del diagnóstico se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Morata de Tajuña se regirá por lo dispuesto en el presente Reglamento, y en todo caso con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el 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 (artículos 5 y 6) y en el Capítulo II, Sección Tercera, del Título Preliminar de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto*.—El objeto del presente Reglamento es la regulación del funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Morata de Tajuña (Madrid), de conformidad con los objetivos generales y específicos fijados en el Plan de Igualdad.

El principal objetivo que persigue es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de esta entidad local.

Art. 2. *Ámbito de aplicación*.—Las normas del presente Reglamento afectarán a todos los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de este Ayuntamiento y, en todo caso, los acuerdos alcanzados por la misma serán de aplicación a todos los empleados públicos de la entidad local, tanto al personal laboral como al personal funcionario.

Art. 3. *Definiciones*:

- Igualdad de trato entre mujeres y hombres: ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas, 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.

- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Discriminación directa por razón de sexo: cualquier situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: cualquier situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Discriminación por embarazo o maternidad: cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Acciones positivas: medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- Composición equilibrada: la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
- Violencia de género: todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

TÍTULO II

De la Comisión de Igualdad: Composición, competencias y derechos y obligaciones

Art. 4. *Composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.*—1. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad es el órgano paritario y colegiado de participación voluntaria destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de este Ayuntamiento en materia de igualdad.

2. Estará formada por un total de doce personas. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

3. La designación de los miembros de la Comisión Negociadora corresponde al Pleno Municipal, si bien no existe normativa alguna que le atribuya dicha competencia de forma concreta. Además, dado que le corresponde igualmente al Pleno Municipal la aprobación del Plan de Igualdad lo aconsejable es que sea el mismo quien designe a los miembros de la Comisión negociadora, pues estos no dejan de ser representantes del Pleno corporativo para tratar dicho asunto, por lo que parece lógico concluir que deban ser designados por él.

En definitiva, dado que lo que se acuerde irá al Pleno para que, en su caso, lo apruebe y ratifique, debe ser el Pleno el que proceda al nombramiento de los miembros de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

4. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

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

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

5. En caso de que no puedan asistir los titulares de la Comisión de Igualdad, cada uno de ellos designarán a un representante que le sustituya.

6. La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

7. Las personas que hayan sido condenadas por sentencia judicial o sancionadas, en ambos casos por motivos de discriminación o de acoso, no podrán formar parte de la Comisión de Igualdad.

8. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

9. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Art. 5. Competencias de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.—1. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Art. 6. Derechos y Obligaciones de los integrantes de la Comisión.—1. Las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando el Ayuntamiento obligado a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

2. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

TÍTULO III

Organización y funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Art. 7. Funciones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.—Son funciones genéricas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Son funciones específicas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

- a) Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización y defender su implantación.
- b) Identificar las barreras existentes en la entidad local a la hora de instaurar el plan de igualdad.
- c) Solucionar los inconvenientes que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- d) Realizar un seguimiento y evaluación de todas las medidas previstas en el Plan de igualdad.
- e) Vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Igualdad en el entorno laboral del Ayuntamiento.
- f) Actuar ante las situaciones discriminatorias, tanto sufridas como ocasionadas por los empleados de la entidad local.

Art. 8. *Funciones de la Presidencia.*—La Presidencia ostentará la representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, convocará las reuniones que se celebren y será el encargado de presidirlas; fijará el orden del día y dirigirá el correcto desarrollo de las mismas. Asistirá a las reuniones con voz y voto y, en caso de que se produzca un empate en las votaciones, tendrá la potestad de resolverlo con el voto de calidad.

Art. 9. *Funciones de la Vicepresidencia.*—La Vicepresidencia sustituirá a la Presidencia en el ejercicio de sus funciones, cuando este se ausente. Asistirá a las reuniones con voz y voto.

Art. 10. *Funciones de la Presidencia.*—La Secretaría notificará y trasladará la convocatoria de las sesiones a los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, levantará acta de lo que en cada reunión se acuerde, preparará la documentación previa a la celebración de las reuniones para ponerla a disposición de los asistentes con antelación, custodiará el archivo y libro de actas, emitirá certificados y cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por la Presidencia. Asistirá a las reuniones con voz, pero sin voto.

Art. 11. *Sustitución de los miembros de la Comisión.*—La sustitución de la Presidencia por la Vicepresidencia, en caso de ausencia, será automática. En caso de que no puedan asistir los titulares de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cada uno de ellos designará a un representante que les sustituya.

Art. 12. *Convocatoria de las sesiones.*—La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad celebrará:

- Sesiones ordinarias: la Comisión se reunirá en sesión ordinaria tres veces al año, previa convocatoria de la Presidencia de la Comisión en la que se determinará el día y la hora y fijará como lugar de celebración el Salón de Plenos del Ayuntamiento.
Las convocatorias a las reuniones se comunicarán con una antelación de al menos, cuatro días hábiles.
La notificación incluirá el orden del día y el borrador del acta de la sesión anterior, para su aprobación, en su caso; así como indicación del lugar en el que los asistentes podrán consultar la documentación o información relativa a los temas a tratar.
- Sesiones extraordinarias: la Comisión se reunirá en sesión extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones de la Comisión y, en todo caso, cuando exista denuncia previa por razón de sexo o por acoso sexual. Únicamente se debatirán y aprobarán las propuestas presentadas en estas sesiones extraordinarias. En el caso de reuniones extraordinarias, atendida su urgencia, la convocatoria contará con una antelación de dos días hábiles.

Art. 13. *Desarrollo de las sesiones.*—1. Tras el desarrollo de las sesiones, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario; no obstante, siempre se respetará la confidencialidad de la documentación y los datos aportados por cada parte.

2. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

3. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

4. Atendiendo a las necesidades concretas que pudieran sucederse, la Comisión de Igualdad podrá constituir comisiones o grupos de trabajo para tratar determinados asuntos. El funcionamiento será el mismo que el de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Art. 14. *Quorum.*—Además de la Presidencia y de la Secretaría, o persona que los sustituya, el quorum mínimo exigido será de, al menos, un representante del Ayuntamiento y un representante de los empleados públicos.

Art. 15. *Adopción de Acuerdos.*—1. Para la adopción de acuerdos se exigirá mayoría simple. En caso de empate, la Presidencia de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tendrá voto de calidad.

2. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Art. 16. *Actas.*—Los acuerdos adoptados, así como todo el desarrollo de la reunión, incluidas las posiciones de las partes, se recogerán en el acta levantada por la Secretaría, que se incorporará al libro de actas y se pondrá a disposición de todos los asistentes en la sede electrónica de este Ayuntamiento. El acta de cada reunión se aprobará en la próxima sesión que se celebre.

Art. 17. *Adaptación y modificación del Reglamento.*—Este Reglamento podrá ser adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento y mediante el acuerdo unánime de las mismas.

Art. 18. *Derecho Supletorio.*—En lo no previsto en el presente Reglamento, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de igualdad, así como en lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente Reglamento será objeto de publicación íntegra en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, entrando en vigor una vez haya transcurrido el plazo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango en lo que contradigan o resulten incompatibles con el presente Reglamento.

En Morata de Tajuña, a 6 de septiembre de 2024.—El alcalde-presidente, Fernando Villalain González.

(03/14.376/24)

