

CERTIFICADO

EXPEDIENTE N°	ÓRGANO COLEGIADO	FECHA DE LA SESIÓN
11657/2025	La Junta de Gobierno Local	04/04/2025

EN CALIDAD DE SECRETARIO DE ESTE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS DE MADRID (MADRID).

CERTIFICO: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada en la fecha arriba indicada, de acuerdo con los archivos existentes en las dependencias municipales, vista la documentación puesta a disposición del expediente de referencia con los informes obrantes en el mismo emitidos por los técnicos responsables, entre otros, adoptó el acuerdo cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

**APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS DE MADRID.
EXPTE. 11657/2025.**

Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento
-----------	---

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

Visto el Acuerdo de la **MESA GENERAL DE NEGOCIACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS** en sesión celebrada el día 18 de marzo de 2025.

Visto lo ordenado por el Concejal delegado de Recursos Humanos, D. José Luis San Higinio Gómez, mediante providencia de inicio de fecha 22 de marzo de 2025, en la que señala que se emitan los informes jurídicos, y demás que procedan, en relación con el procedimiento y la Legislación aplicable en relación con este asunto, así como la viabilidad jurídica de la misma por lo que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 1º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Visto el informe jurídico emitido por la Adjunta al Departamento de Recursos Humanos de fecha 1 de abril de 2025, del siguiente tenor literal:

“PRIMERO; La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. La LOI como norma específica aplicable en materia de igualdad, se sitúa en una tutela mixta, al tiempo que no exime de sancionar la concreta discriminación producida, por ello la entrada en vigor de la LOI ha puesto de manifiesto la importancia de garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres desde una perspectiva general, multidisciplinar y transversal en la que se pretende llegar a una igualdad real, pero también desde una perspectiva más concreta, sancionando y erradicando comportamientos concretos discriminatorios, que no deben quedar impunes.



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. Posteriormente el Estado estableció de forma urgente y extraordinaria, nuevos deberes para las empresas a partir del 8 de marzo de 2019, a través de la aprobación del Real Decreto-Ley 6 /2019, de 1 de marzo de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación. El artículo 1 del citado Real Decreto ley 6 /2019 planteó la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, extendiendo la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizara de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria décimo segunda a la Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo.

La referencia a los Planes de igualdad de encuentra en el artículo 46 de la LOI, que se refiere al plan de igualdad en términos generales y que es de aplicación al amparo de la DA 7ª del EBEP, así como el artículo 64 que complementa la anterior regulación en lo que se refiere a la administración del estado y organismos públicos.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad, su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Se lleva a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias. Aunque las Administraciones Públicas no están incluidas en el ámbito de aplicación de este Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, puede servir de orientaciones, tanto al personal funcionario como al personal laboral, para suplir las lagunas existentes en la materia.

SEGUNDO. *La Legislación aplicable es la siguiente:*

La responsabilidad de los poderes públicos en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres queda recogida en numerosos documentos normativos, destacando a nivel estatal los siguientes:

- *Artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española.*
- *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *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.*
- *Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*



- *El artículo 25.2.o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.*
- *Artículos 9,12,14,17, 22, 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*
- *Artículos 7 apartado 13, 8 apartado 17 y artículo 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*
- *Artículo 29.1.b) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.*
- *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.*
- *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*

TERCERO. *El objetivo básico de este Plan es la adopción de un conjunto de medidas y actuaciones encaminadas a alcanzar en el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, así como remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El plan de igualdad debe fijar 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. El Plan de Igualdad es la herramienta a través de la cual se recogen un 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.*

CUARTO. *Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, se deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.*

Se establece por tanto la importancia de la constitución de una comisión negociadora, tanto para la elaboración del diagnóstico y del propio plan, como para su posterior registro depósito y publicidad, en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

En cuanto a la designación de los miembros de la Comisión Negociadora, si bien no existe norma concreta que determine a quién corresponde y 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 a su nombramiento.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, la D.A.7ª del TRLEBEP, modificada por la DF 24 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se establece que:



«1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan de igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones Públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia».

La negociación en la elaboración y aprobación de los planes de igualdad es una exigencia que queda patente en la normativa aplicable a la cuestión y que se desarrolla en los artículos 4 a 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Específicamente se concreta su obligación de negociar en el artículo 5.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, con el siguiente tenor literal:

«Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras».

El artículo 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, señala que las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, como puede ser la elaboración de un plan de igualdad, se deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Los planes de igualdad, incluido su diagnóstico previo, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En este sentido el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Las Rozas ha sido objeto de negociación en la MESA GENERAL DE NEGOCIACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS en sesión celebrada el día 18 de marzo de 2025.

En la comisión negociadora participará, de forma paritaria, la representación del Ayuntamiento y por otro las personas trabajadoras.



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. Por tanto, estará formada por un máximo de 13 miembros por cada parte, en proporción a su representatividad.

QUINTO. *Los Planes de igualdad, así como los protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, deberán remitirse al Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, adscrito al departamento de competencias en materia de función pública para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.*

El registro contendrá los documentos soporte de los planes y protocolos que ya han sido objeto de aprobación por sus respectivas Administraciones, permitiendo aunar en un solo espacio todos los documentos adoptados en esta materia, a los efectos de facilitar a la ciudadanía su acceso y conocimiento.

El órgano competente para la aprobación del Plan de Igualdad es la Junta de gobierno local, siendo el competente para proponerlo el Concejal Delegado de Recursos Humanos de conformidad con las delegaciones establecidas por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 23 de junio de 2023”.

Por todo lo expuesto y visto lo que antecede, en uso de las competencias que tengo delegadas en mi condición de Concejal de Recursos Humanos, por Acuerdo de Junta de Gobierno Local, de 23 de junio de 2023, vengo a elevar a la Junta de Gobierno Local la siguiente

Vista la propuesta de resolución PR/2025/1884 de 2 de abril de 2025.

RESOLUCIÓN

PRIMERO.- APROBAR el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid.

SEGUNDO.- REMITIR al Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, adscrito al departamento de competencias en materia de función pública para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

TERCERO.- Disponer la publicación del mismo en la sede electrónica del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid (www.lasrozas.es/gestiones-y-tramites/empleo-publico)), así como en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Para constancia de la resolución recaída en el expediente de su razón y demás efectos en el expediente y de conformidad con lo establecido en el art. 206 del ROFRJEL, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta, expido la presente, por delegación del Sr. Alcalde-Presidente, en Las Rozas de Madrid, en el día de la fecha de la firma.

En la ciudad de Las Rozas de Madrid, a la fecha de la firma.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

