

## **ACTUALIDAD SOBRE LA GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La obligación de elaborar un Plan de Igualdad existe para empresas de 50 o más personas trabajadoras desde marzo de 2022.

A pesar de ello, según datos del Ministerio de Igualdad, sólo 1 de cada 3 empresas tenían registrado su Plan de Igualdad a febrero de este año. Son muchas las empresas que no han comenzado a elaborarlo o lo están negociando en estos momentos (fuera del plazo establecido).

En otros casos, nos encontramos que, al registrarlo, las empresas se encuentran con toda una serie de requerimientos de subsanación que no permiten su inscripción en el REGCON hasta mucho más tarde de lo que habían programado.

En GM Integra RRHH implantamos Planes de igualdad desde hace más de 12 años, y acompañamos a las empresas a lo largo de este proceso.

Hoy queremos compartir aquella problemática más habitual con la que nos encontramos y que, durante este año, hemos identificado de manera más notoria, pudiendo afectar a la implantación del plan de igualdad de su empresa.

### **Constitución de la Comisión Negociadora**

Para la aprobación y negociación del Plan de Igualdad se debe constituir una comisión negociadora que estará constituida por representantes de la parte social, es decir por los representantes legales de las personas trabajadas (RLPT) y por representantes de la empresa. En caso de no existir RLPT en algún o ningún centro de trabajo, es necesario convocar a los sindicatos del sector al que pertenezca la empresa, según su actividad, para que asuman las funciones de representación de la plantilla y participen de la elaboración e implementación del plan, formando parte del banco social.

Actualmente, para las empresas sin RLPT, está siendo muy complicado constituir la comisión negociadora porque, muchas secciones y ámbitos de las organizaciones sindicales más

representativas, como UGT y CCOO están colapsadas y saturadas, siendo difícil para ellas la designación de personas dedicadas a negociar los planes de igualdad debido al gran volumen de peticiones que reciben. Esta circunstancia está paralizando, en muchos casos, el arranque de los planes de igualdad.

Es por ello importante, analizar cómo proceder cuando, además de no existir representación legal de las personas trabajadoras, ningún sindicato responde a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

Las recomendaciones que llegan de Inspección de Trabajo son que, si tras la primera convocatoria no se recibe respuesta, insistamos, siendo imprescindible no olvidarse de convocar a todos los sindicatos representativos del sector con capacidad para negociar convenios colectivos (no sólo a CCOO y UGT).

La autoridad laboral competente tiende a rechazar los planes de igualdad realizados unilateralmente ya que para una auténtica negociación es esencial garantizar la legítima representación de las personas trabajadoras y la defensa de sus intereses. Por otro lado, la normativa no ha tenido en cuenta la posibilidad de que ninguno de los sindicatos convocados se presente a una convocatoria.

Como decimos, es obligatorio constituir una comisión negociadora y no pueden constituirse comisiones “ad hoc”, es decir, con designación a dedo de sus miembros, con lo que, desde nuestra perspectiva, la negociación de los planes de igualdad en las empresas sin representación electiva la deben llevar a cabo los sindicatos más representativos del sector (será suficiente con que uno sólo de los sindicatos comparezca).

### **Registro del Plan de Igualdad**

No cabe duda, las consultoras de Igualdad aprendemos y mejoramos en la elaboración de los planes de igualdad con los años, ya que este campo es un campo en pleno desarrollo y

expansión, en gran medida debido a las modificaciones normativas constantes, pero también, debido a que la propia autoridad laboral es cada día más rigurosa y técnica en la aprobación de estas normas. Esto se traduce en una mayor exigencia en la redacción y contenido mínimo de los Planes de Igualdad, a los que la administración aplica unos criterios de valoración, que hace unos años eran menos precisos y rígidos.

También nos encontramos que, en los diferentes ámbitos geográficos, provincial, autonómico o estatal son diferentes las autoridades que inscriben los planes de igualdad, con lo que existen diferentes niveles de exigencia para su inscripción, dependiendo de dónde sea la empresa y en qué ámbito territorial se deba registrar.

Así mismo, nos encontramos que desde que se presenta la solicitud de registro del plan hasta que se inscribe o se solicita su subsanación por parte de la administración, en algunas delegaciones pueden transcurrir hasta seis meses o incluso, más tiempo.

La última novedad con la que nos estamos encontrando es que los planes de igualdad están siendo rechazados por un nuevo criterio de aplicación en relación a la determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad: se está solicitando comprobación y justificación de la composición de la comisión negociadora y concretamente, se solicita acreditar por el sindicato que la persona que ha participado del plan, dispone de autorización para ejercer dicha representación. En su caso, el requerimiento se subsana aportando un certificado de la organización sindical correspondiente designando a la persona a participar del plan.

Por otro lado, recordemos que aquellos planes de igualdad inscritos antes del 14 de enero de 2021, debían ser revisados y adaptados al Real Decreto 901/2020. Para ello se le dio a las empresas un plazo de 12 meses; es decir, debían actualizar sus planes y registrarlos antes del 14 de enero de 2022. A día de hoy, detectamos que, de oficio, por parte de la administración, se están modificando las fechas de vigencia de muchos de estos planes de igualdad no adaptados y comunicados al REGCON: en muchos casos vemos que la fecha de finalización de estos planes

aparece en los registros como 14/01/2022, con lo que para estos planes, que en su registro inicial tenían vigencia más allá de esta fecha, su fecha de finalización se ha adelantado y las empresas cuentan hoy con un plan de igualdad “caducado”.

Esta fecha de fin de vigencia de los planes a 14/01/2022, modificada unilateralmente por la autoridad laboral competente, no ha sido comunicada en la mayoría de los casos a las empresas afectadas, con lo que éstas creen tener un plan aún vigente, aunque no se haya adaptado, mientras que en el REGCON les consta el plan como finalizado. Esto, lógicamente, podría hacerles susceptibles de ser requeridas por parte de la Inspección.

### **Inspección de trabajo**

Las diligencias inspectoras ya no sólo se orientan al cumplimiento de la actual normativa sobre Planes de Igualdad y Registro Retributivo, sino que ya estamos viendo requerimientos de documentación relacionada con la presentación de actas de reuniones de la comisión de seguimiento, de comprobación de que se están aplicando las medidas positivas acordadas en el plan, acreditación del traslado del Plan a conocimiento de la plantilla, evaluaciones del Plan durante su vigencia, con fijación de cronograma y de indicadores de eficacia, etc. Es por ello importante tener muy en cuenta que, una vez elaborado y inscrito su plan de igualdad el proyecto continúa.