

Febrero 2021

Departamento de Derecho Laboral

PRINCIPALES ERRORES AL ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

El 7 de marzo de 2021 todas las empresas de más de 100 empleados están obligadas a contar con planes de igualdad de acuerdo con el Real Decreto Ley 6/2019, que establece multas de entre 626 y 6.250 euros para quienes no dispongan de ellos. Asimismo, de forma paulatina las empresas que cuenten con una plantilla de entre 50 a 100 empleados están también obligadas, de manera que las que lleguen a esos umbrales deberían estar negociando actualmente planes de igualdad, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020.

A continuación, se explican en detalle un decálogo de los principales errores evitables cuando se elabora un Plan de igualdad:

1. **Cómputo de los trabajadores.** A efectos de determinar la obligación o no de elaborar el Plan de Igualdad, el cálculo deberá realizarse, al menos, en los meses de junio y diciembre de cada año. **Es un error computar únicamente la plantilla total a fecha de la elaboración del mismo.** Lo correcto es sumar a dicha plantilla los contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido cuando se efectúa su cómputo (cada 100 días trabajados se computaría como una persona trabajadora más).

En el caso particular de empresas usuarias que tengan a personal de ETT trabajando, sería un error no tenerlo en cuenta a efectos del cómputo. Hay que incluir a los trabajadores de ETT, tanto a los que prestan sus servicios a fecha de elaboración del Plan de Igualdad como a los que lo han hecho en los seis meses previos.

2. **Proceso de negociación.** Se establecen algunos plazos para la elaboración del Plan de Igualdad. Hay un plazo máximo de tres meses para iniciar el proceso de negociación desde que se tiene el número de personas en plantilla que obligaría a disponer de un Plan de Igualdad y un plazo máximo de un año para negociar, aprobar y presentar la solicitud de registro del Plan. En el Registro se debe presentar en un plazo de 15 días desde su firma. **El acuerdo debería alcanzarse en el plazo de un año, bastando el voto de la mayoría simple de la comisión negociadora.**
3. **Plan de Igualdad de Grupo.** Se admite la posibilidad de realizar Planes de Igualdad de Grupo, pero es fundamental el análisis previo de cada sociedad integrante del mismo. **Es un error asumir que, si sólo alguna de las empresas que conforman el Grupo está obligada a elaborar un Plan de Igualdad, se puede hacer extensivo de manera unilateral este Plan al resto del Grupo.** Además de justificar debidamente la conveniencia de realizar un Plan de Igualdad de Grupo, habrá de tenerse en cuenta de forma separada la actividad de cada empresa y los convenios colectivos concretos que se apliquen en cada una de ellas.

Resulta fundamental abandonar la idea de que la representación unitaria que pueda haber en una de esas empresas tendrá legitimidad en el resto de las sociedades del Grupo. La comisión negociadora habrá de estar bien constituida, aunque separadamente las empresas no lleguen al número de empleados por el que la ley obliga a tener un Plan de Igualdad, deben de estar representadas todas. Además, se requiere que todas las empresas del Grupo tengan su diagnóstico bien analizado, uno por cada unidad empresarial, de manera que se puedan contemplar medidas específicas atendiendo a las diferentes singularidades de cada una.

4. **Comisión negociadora.** Si no hay representación legal, se integrará en la comisión a los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación.

Es un error considerar interlocutor válido a la representación unitaria para todos los casos. Así, en las empresas sin representación unitaria, o con algunos centros de trabajo en los que sí hay esa representación de los trabajadores (comité de empresa o delegados de personal) y otros en los que no, no bastará con hacer una comisión *ad hoc* en la empresa o en los centros sin representación, **sino que se debe acudir a una comisión sindical, esto es, habrá que solicitar esa representación a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos en sus respectivos ámbitos.** Si se quiere establecer un Plan de Igualdad voluntario, porque la empresa no reúne los requisitos para que sea obligatorio, no cabe acudir a una comisión *ad hoc*, sino igualmente a esa comisión sindical.

Se trata de un cambio drástico fundamental cuando haya que negociar el Plan de Igualdad, para lo que la propia norma indica que se podrá contar con apoyo y asesoramiento externo.

5. **Diagnóstico.** El contenido mínimo del diagnóstico se recoge en la norma con especial referencia al Sistema de Valoración de Puestos (SVP) de trabajo con perspectiva de género, así como a la segregación vertical.

Erróneamente se confunde la elaboración del diagnóstico con la mera recogida de datos, siendo esta fase mucho más compleja, pues se pretende que se profundice en el análisis de la información. En la norma se recoge de manera minuciosa el contenido mínimo del Plan de Igualdad y del diagnóstico previo (por ejemplo, la relativa a la infrarrepresentación femenina en determinados puestos del SVP) que será, asimismo, objeto de negociación.

6. **Registro retributivo y medidas para la prevención del acoso sexual.** La norma obliga a hacer una auditoría retributiva que se adjuntará al Plan de Igualdad; asimismo, se tendrá, en todo caso, un **registro retributivo que no es opcional, sino que aplicará, aunque no se tenga el número de trabajadores en plantilla que obliga a elaborar un Plan de Igualdad.** Por otro lado, se regula la realización de protocolos para prevención del acoso sexual y su incorporación anexa al Plan. El RD 902/2020 y la Ley Orgánica 3/2007 se refieren a estas materias.

7. **Duración de los Planes de Igualdad.** No es indefinida. **Es un error pensar que una vez negociado el Plan de Igualdad su vigencia no expira.** La duración es de cuatro años y se exige hacer una revisión anual con el correspondiente informe explicativo de la implementación de las medidas incluidas en el mismo.

8. **Ámbito de aplicación.** El registro retributivo afecta a toda la plantilla. El alcance subjetivo es muy amplio. **Sería un error aplicarlo sólo al personal de convenio.** También queda incluido el personal directivo y altos cargos.
9. **Registro.** La norma impone la obligatoriedad de inscribir el Plan de Igualdad en un registro público. Nuevamente, **es un error muy frecuente entender que sólo existe la obligación de registro en empresas con más de 50 trabajadores.** Esta obligación no sólo aplicará a los Planes de Igualdad imperativos por ley, sino también a los que voluntariamente se hayan decidido elaborar, ya sea con acuerdo o no, haciendo mención expresa a ello a partir de los códigos establecidos (esto es, el carácter voluntario, obligatorio, con acuerdo o sin acuerdo).
10. **Planes de Igualdad existentes.** Es obligatoria la revisión y adaptación en plazo. **El hecho de tener en estos momentos un Plan de Igualdad vigente no debe llevarnos a entender que nada de lo anterior aplica. Al contrario, se debe de adaptar al contenido de la normativa en un plazo máximo de 12 meses,** previo proceso negociador.