

Capital Humano

- Relaciones laborales y prevención

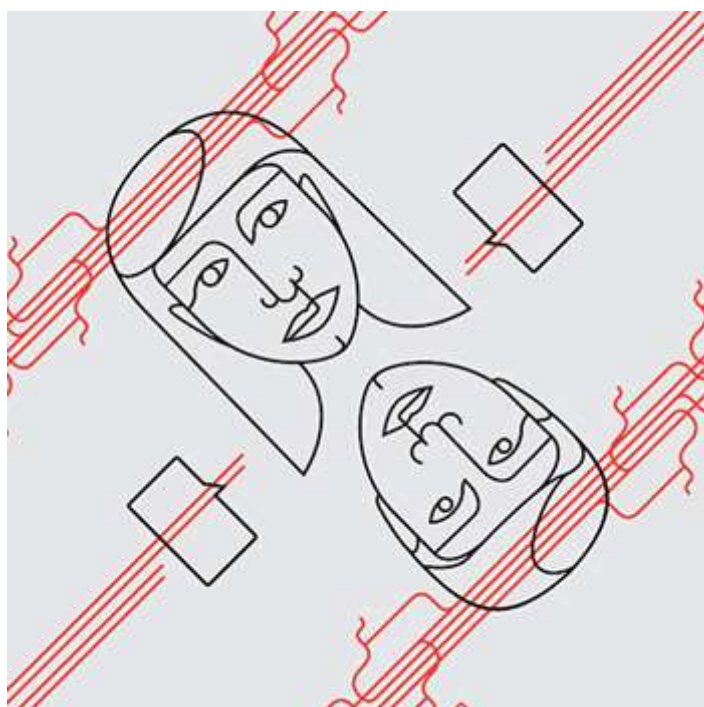
Los errores más frecuentes en los Planes de Igualdad

Flor Cid

Directora de www.florcidcomunicacion.es y fundadora de www.muysegura.com

Capital Humano, Nº 367, Sección Relaciones laborales y prevención / Artículos, Septiembre 2021, **Wolters Kluwer**

Analizamos cuáles son los errores más frecuentes que suelen cometer las empresas a la hora de construir dichos planes de la mano de Alemany, Escalona & De Fuentes; Sagardoy Abogados y KPMG Abogados.



Desde 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. Además, de forma paulatina, las empresas que cuenten con una plantilla de entre 50 y 100 empleados están también obligadas, de manera que las que lleguen a esos umbrales deberían estar negociando ahora planes de igualdad, de conformidad con lo establecido en el [Real Decreto 901/2020](#).

Ante este novedoso y destacado contexto, analizamos cuáles son los errores más frecuentes que suelen cometer las empresas a la hora de construir dichos planes de la mano de Alemany, Escalona & De Fuentes; Sagardoy Abogados y KPMG Abogados.

EN QUÉ CONSISTEN Y QUÉ ASPECTOS DEBEN CONTEMPLAR

Eva Hernández, socia responsable del Departamento de Derecho Laboral de Alemany, Escalona & De Fuentes, explica que el Plan de Igualdad (en adelante «PI»), es aquel mecanismo, obligatorio para unas empresas y voluntario para otras, en virtud del cual las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, secciones sindicales o sindicatos más representativos, «tras la realización de un diagnóstico de situación de la empresa en su conjunto en materia de igualdad, negocian aquellas medidas necesarias para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tendentes a la eliminación de la discriminación por razón de sexo». **Ana Godino**, socia de Sagardoy Abogados, coincide en señalar que comprende una parte de diagnóstico de la situación de la empresa a partir de los indicadores analizados, y una parte que son las medidas adoptadas, reales, «con plazos de ejecución, para corregir los indicadores que hayan podido evidenciar una desigualdad de trato o tratar de corregir aquellas circunstancias o datos que no vayan en esa línea».



Ana Godino, Sagardoy Abogados

Por lo tanto, estamos ante un mecanismo al servicio de las empresas que les permite analizar todas las cuestiones relativas a la igualdad «y determinar medidas para desarrollar una política de personal totalmente equitativa entre hombres y mujeres», matiza **Jordi García Viña**, director en el área laboral de KPMG Abogados, que además señala que en la normativa de aplicación se establece un contenido mínimo que se ha de incluir en todos los planes, «pero se deben incluir todas aquellas cuestiones que la empresa estime relevantes para conseguir el objetivo de igualdad». Al respecto, Ana Godino refuerza la idea de que el PI incide sobre aspectos como la formación, la promoción profesional, la contratación, la retribución, etc. «La norma legal establece

que debe contener medidas dirigidas a procurar la igualdad en el acceso al empleo; la clasificación profesional; la promoción y formación; las retribuciones; la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; y, por último, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo», matiza.



Jordi García Viña, KPMG Abogados

De manera más explícita, Eva Hernández detalla que, como mínimo, un PI debe contemplar los siguientes contenidos:

- **a)** Las partes que lo van a negociar.
- **b)** Ámbito personal, territorial y temporal.
- **c)** Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas del grupo (en caso de PI de grupo).
- **d)** Resultados de la Auditoría Retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- **e)** Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del PI.
- **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 PI.
- **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 PI.
- **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.

QUÉ ASPECTOS SON PRIORITARIOS

Los requisitos previstos legalmente como contenido mínimo de los PI son todos muy relevantes, «ya que deben tenerse en cuenta en su globalidad y cada uno de ellos para una correcta elaboración», explica la socia responsable del Departamento de Derecho Laboral de Alemany, Escalona & De Fuentes. «Sin embargo, teniendo en cuenta el objetivo de los PI, una vez identificadas las deficiencias en materia de igualdad, entendemos que resulta prioritaria la **fijación de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar** para superar las situaciones de desigualdad que pudieran existir y, en particular, **las medidas concretas a adoptar** para la consecución de dichos objetivos, con el establecimiento de un sistema eficiente de seguimiento y evaluación», añade. Para la experta, es evidente que la eficacia de un PI depende directamente de la mayor o menor concreción y precisión de las deficiencias y de las medidas a aplicar, para lo cual es necesario un seguimiento continuo. «La concepción del PI para la empresa no debe ser un cumplimiento pétreo del *compliance* laboral de la misma, sino que debe tratarse de un mecanismo vivo y no de una mera obligación formal», enfatiza.



Para la socia de Sagardoy Abogados, garantizar la igualdad en el acceso al empleo es «absolutamente determinante, pues en determinados sectores de actividad se ha identificado ese factor como clave para permitir lograr la igualdad de género y permitir el acceso a sectores subrepresentados». Además, en segundo lugar, hace mención a la promoción y la retribución salarial, «cuya igualdad hay que garantizar sin que puedan ser admitidos sesgos de género, retribuyendo igual el trabajo de igual valor», añade.

La concepción del PI para la empresa no debe ser un cumplimiento pétreo del compliance laboral de la misma, sino que debe tratarse de un mecanismo vivo y no de una mera obligación formal

Para el director en el área laboral de KPMG Abogados, los planes de igualdad son un mecanismo de cada empresa, «por lo que deben analizar concretamente cuál es su realidad y sus necesidades». Indica que, pese a que hay materias que pueden ser comunes en las empresas que tengan características similares en un determinado sector económico, «hay aspectos que son exclusivos». Por ello, para el experto es fundamental el «análisis profundo» en cada organización.

Al respecto, **Diana López**, abogada de Alemany, Escalona & De Fuentes expone que, si bien es cierto que la obligación de negociación y elaboración de un PI es común para todos los sectores y empresas, «para cumplir con los requisitos mínimos mencionados es necesaria la realización de un diagnóstico que se adapte a cada actividad concreta y a cada estructura organizativa». Según López, es fundamental que se analicen, entre otros, la actividad y el sector concreto en el que opera cada organización empresarial, la estructura organizativa y el sistema de clasificación profesional, los procesos productivos de cada empresa, determinadas condiciones del trabajo, el concreto convenio colectivo que resulte de aplicación, etc. «Y, dentro de las peculiaridades de cada sector, la organización obviamente tendrá su propia idiosincrasia que la hace singular», añade López. «Por tanto, esas señas de identidad de cada organización pueden (y deben) ser tenidas en cuenta en la elaboración del PI».



Diana López, Alemany, Escalona & De Fuentes

Las expertas de Alemany, Escalona & De Fuentes entienden que sí deben ser categorizadas, pero no personalizadas en el sentido de identificar nominativamente a la persona trabajadora, puesto que, «aunque detrás de cada deficiencia detectada puede haber una persona o personas concretas, en todo caso debe prevalecer la privacidad, intimidad, protección de datos y no vulneración de derechos fundamentales», recalcan las expertas.

Ana Godino coincide en indicar que no puede haber estandarización del proceso, ni aplicar un mismo diseño del plan para organizaciones que nada tienen que ver, «es un traje a medida que se extrae de las conclusiones que hayan podido extraerse del diagnóstico de situación», recuerda, «que no es sino un análisis pormenorizado de lo que está pasando en una organización y de los indicadores que ponen de manifiesto dónde hay que actuar o qué es lo que se debe corregir», asevera. Para la portavoz de Sagardoy Abogados, en general, lo determinante no es solo el sector donde se opera, sino la propia organización de que se trate, «aunque es evidente que en los sectores suelen darse indicadores comunes», explica.

DE QUIÉN DEPENDE SU ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO

Jordi García Viña explica que el PI requiere la negociación con los representantes de los trabajadores en la empresa, aunque recuerda que no es necesaria la aprobación de ambas partes. «Sin embargo, es recomendable tratar de consensuarlo, lo que va a permitir que su eficacia sea mucho mayor. **La Comisión de Igualdad** se encarga de su seguimiento», recalca el portavoz de KPMG Abogados. Eva Hernández recuerda que la elaboración de los PI nace de la necesidad de cumplir con una obligación legal, administrativa o convencional que puede instar la propia empresa, los trabajadores o representantes de los trabajadores, e incluso la propia Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS), en ese último caso como conmutación a una sanción. «Por un lado, para la elaboración de los mismos, es necesaria la creación de una **Comisión Negociadora**, que estará formada equilibrada y paritariamente por representantes de la empresa y representantes legales de los trabajadores, secciones sindicales, en su defecto, o sindicatos más representativos», explica Hernández. Por otro lado, la experta añade que, para el seguimiento o medición de su cumplimiento, deberá elegirse e incluirse en el PI una Comisión y órgano concreto de vigilancia, seguimiento y medición periódica del PI, «en la que deben participar de forma paritaria y equilibrada la representación de la empresa y de las personas trabajadoras», recuerda.



Eva Hernández, Alemany

Por su parte, Ana Godino incide en la realidad de que la elaboración del PI es responsabilidad de las empresas y también de la representación laboral de los trabajadores, muy habitualmente de los Sindicatos. «No caben planes impuestos por una parte, sino que deben negociarse», enfatiza la experta. «Actualmente, no solo se negocian las medidas que conforman el propio PI, sino también el adecuado diagnóstico de la situación de partida», añade. En lo que se refiere al seguimiento para determinar si una vez elaborado el PI, éste se está cumpliendo, Godino remarca que los negociadores, representación legal y empresa, suelen crear Comisiones de Seguimiento, «que determinen en fechas ciertas cómo se está evolucionando para alcanzar los objetivos que fija el PI en cada una de las materias. Comisiones de Igualdad paritarias son habitualmente las que realizan la medición y el seguimiento», aclara.

Actualmente, no solo se negocian las medidas que conforman el propio PI, sino también el adecuado diagnóstico de la situación de partida

PRINCIPALES ERRORES E INFLUENCIA DEL COVID-19

En opinión del director del área laboral de KPMG Abogados, el principal error que cometen las compañías a la hora de elaborar sus PI es **considerar que dicho Plan es una obligación más de las empresas**, «y que se resuelva con la mínima implicación por parte de la empresa». Para el experto, debe ser todo lo contrario: «Es una oportunidad para la modernización de la gestión de las relaciones laborales». En lo que se refiere a la evolución que experimentarán los Planes de Igualdad en las compañías en nuestro país, el portavoz de KPMG Abogados indica que lo normal es que las empresas entiendan cada vez más esta función estratégica y los incorporen como un mecanismo más de gestión de las personas. Por su parte, reconoce que «la pandemia está ocasionando que empresas estén en situaciones muy delicadas desde un punto de vista social y económico, que puede repercutir en sus prioridades, incluyendo la materia relativa a los planes de igualdad».

Por su parte, la socia de Sagardoy Abogados refuerza varios de los argumentos de Jordi García Viña e indica que la idea que se tiene por algunas empresas es la de cumplir estrictamente con lo que la Ley obliga para evitar la posible actuación de la Inspección y sanción que pudiera recaer. «En esa línea, la finalidad no es identificar para corregir, sino salvar algunos indicadores para determinar que la empresa tiene un PI y que el cálculo de brecha salarial, por ejemplo, no se aparta de los requerimientos legales», expone. «Creo, además, que hay labor en algunos campos o apartados, tales como la promoción y la propia formación, campañas de sensibilización a las que no se les está dando importancia», enfatiza. Godino señala que la consecuencia de hacer un Plan solo para cumplir tiene consecuencias en su aplicación, «en los que la conciencia de avanzar es determinante», insiste.

Para la experta, en lo que se refiere a la evolución que experimentarán los PI en las compañías en nuestro país, la obligación legal que ahora existe para empresas de más de 50 trabajadores se extenderá a todas las empresas, «quizá con menos rigidez y burocracia que la actual, pero con más conciencia de todo el mundo laboral sobre su exigencia». Godino expone que, desde el punto de vista de Recursos Humanos, los jóvenes elegirán empresas que acrediten un grado de cumplimiento amplio e innovación

en materia de igualdad, «una empresa con reputación en esta materia, lo que mejora el clima laboral».

Además, la portavoz de Sagardoy Abogados sostiene que la proliferación del teletrabajo y la introducción de fórmulas de flexibilidad que se han puesto en marcha durante la pandemia, y que se mantendrán parcialmente después de ella, «hacen que algunos prejuicios sobre la igualdad y las medidas asociadas a la conciliación de la vida familiar, permisos, productividad tras la maternidad, etcétera, queden fuera de los problemas del mercado laboral y, con ello, creo que se avanza sustancialmente en la igualdad de género», afirma.

Eva Hernández, socia responsable del Departamento de Derecho Laboral de Alemany, Escalona & De Fuentes detalla de manera explícita algunos de los principales errores que, según la experiencia del despacho, se pueden cometer a la hora de elaborar un PI. «Nos encontramos con aquellos relacionados con el cómputo de los trabajadores/as a efectos de determinar la obligación o no de elaborar un PI, ya que en ocasiones no se tienen en cuenta los temporales de los seis meses previos; la composición de la Comisión Negociadora a efectos de negociar el PI con quien tiene legitimación para ello, siendo frecuente que se acuda a la representación unitaria (si la hay), olvidando solicitar la constitución a una Comisión Sindical; el proceso de negociación a efectos de los diferentes plazos para la negociación, elaboración y registro del PI; la elaboración de un PI de Grupo en cuanto a la posibilidad de negociarlo de manera conjunta, pero siendo necesario un diagnóstico por cada empresa y no uno común; la elaboración del diagnóstico evitando caer en la confusión errónea de que para su elaboración es suficiente la mera recogida de datos; la realización de protocolos para prevención del acoso sexual y su incorporación anexa al PI, pues nos hemos encontrado casos en los que, al ya existir ciertos protocolos, pasaba inadvertida la obligación de que también deben de incorporarse al PI; la duración de los PI, siendo un error pensar que, una vez negociada su vigencia, no expira, pues 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; el ámbito de aplicación del registro retributivo, el cual debe aplicarse también al personal directivo y altos cargos de la empresa, y no solo al personal de convenio; el registro de los PI, siendo un error entender que solo existe la obligación de registro en empresas con más de 50 trabajadores, ya que dicha obligación se extiende también a aquellos PI voluntarios; y en cuanto a los PI ya existentes, en los que es obligatoria la revisión y adaptación en plazo, pues el hecho de tener un PI vigente no implica que el mismo no deba adaptarse al contenido de la normativa, contando para ello con un plazo máximo previo proceso negociador (siendo ese plazo máximo hasta el 14 de enero 2022)».

En este sentido, para la experta del despacho, la comisión de los errores mencionados puede ir desde un simple llamamiento a la subsanación de los defectos detectados (generalmente, errores formales y no materiales) o una sanción administrativa grave o muy grave, «generalmente, esto último si hubiese un incumplimiento de la obligación de elaborar e implantar un PI por imperativo legal, convencional o sancionador o su registro e, incluso, se puede llegar a la declaración de nulidad de dicho PI bajo la obligación de comenzar la negociación del mismo de nuevo, con una eventual condena adicional a una indemnización por daños y perjuicios». A tales efectos, Hernández indica que merece la pena destacar la ambigüedad o falta de certidumbre con la que nos encontramos en cuanto al régimen sancionador, «pues las infracciones por faltas graves

y muy graves de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social ascienden a multas que oscilarían desde un importe mínimo de 626 euros a un máximo de 187.515 euros, respectivamente».