



Derecho Laboral

Cuídate de las fechas con los planes de igualdad



Noviembre 2022

¿Hablamos?

Julio Calvo

Director de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñeiro

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo_external_advisor@pwc.com

Todos sabemos que a Julio César le avisaron de que tuviera cuidado con una fecha, la de los idus de marzo: el aviso estuvo acertado, pero nadie le dijo qué iba a pasar ese día, por lo que no le sirvió de mucho. Por esto esta fecha ha quedado para la historia como el icono de un consejo que de nada sirve, por lo indeterminado. A las empresas españolas les está pasando algo parecido con los plazos para determinadas obligaciones, pues no en todos los casos se ha especificado cuáles van a ser las consecuencias de incumplirlos.

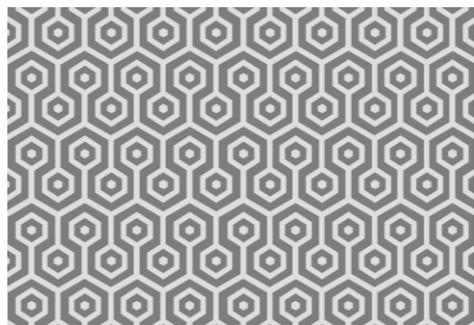
Repasemos un poco la situación: los planes de igualdad fueron introducidos como una obligación en el año 2007, y con posterioridad su régimen jurídico se fue alterando, culminando con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, que lo complementa en la vertiente retributiva. Las modificaciones legales afectaron a las obligaciones de las empresas en muchos casos de manera sobrevenida. Por ello se fijaron plazos para darles cumplimiento. Así, las empresas con más de 250 empleados tuvieron un plazo para elaborar su plan cuando se aprobó la ley. Posteriormente, cuando se redujo este umbral

progresivamente y se descendió hasta las compañías con plantillas de 50 personas, se concedió un plazo de negociación del plan a las mismas. En la actualidad hay reglas para que sepan qué hacer cuando se dan las circunstancias que hacen obligatorio este plan en un momento dado. La normativa deja claro qué ocurre si se incumple este deber en su plazo, pues se prevé que se trata de una infracción laboral. Las consecuencias están claras. El aviso, volviendo al símil, es completo, porque se sabe qué va a pasar.

En otros casos esto no ha ocurrido. El Real Decreto 901/2020 modificó sustancialmente el régimen de estos planes, y lo hizo cuando éstos llevaban ya un tiempo entre nosotros. Esto provocó que muchas empresas dispusieran ya de plan, acordado bajo la normativa aplicable cuando se negoció, y que tenía la vigencia acordada por las partes. La realidad es que muchos de estos planes no se ajustaban a las nuevas reglas, por lo que dejaban de ser válidos, al menos completamente válidos. Así, por ejemplo, las mesas de negociación no se habían compuesto conforme a las reglas previstas en el RD 901/2020 y los planes carecían de auditoría retributiva.



El registro oficial de convenios ha decidido considerar que, si transcurre el plazo legal sin registrarse una actualización, el plan ha perdido su vigencia. No es que sea un plan irregular, insuficiente o desactualizado; es que es inexistente, ha desaparecido”.



Al no cumplirse lo exigido por la norma era necesaria una actualización. Aún así, muchos de ellos seguían dentro de su vigencia acordada.

La norma no contenía un mandato claro sobre la vigencia de los planes obsoletos. Lo que sí contenía era una regla sobre la actualización de los mismos. Así, en su disposición transitoria única se disponía que respecto a los planes vigentes en el momento de su aprobación, las empresas tenían un plazo máximo de doce meses para actualizarlos; un plazo que terminó a principios de este año de 2022.

El mandato era claro, pero no completo, ya que no se explicaba qué ocurría si, transcurrido este plazo, no se había producido esta adaptación. Cabría esperar un incumplimiento, con consecuencias sancionadoras, pero no lo que ha ocurrido. Porque el Regcom o registro oficial de convenios ha decidido considerar que, si transcurre el plazo legal sin registrarse una actualización, el plan ha perdido su vigencia. No es que sea un plan irregular, insuficiente o desactualizado; es que es inexistente, ha desaparecido. Ello sin que la norma dijera nada, y sin que el registro lo comunicara a las partes, que suelen enterarse del “deceso” cuando ya es demasiado tarde. Aviso había, aunque incompleto, lo que dejaba a los negociadores inermes.

Lo anterior plantea la duda sobre los compromisos emanados del plan: ¿siguen existiendo, aunque el plan haya desaparecido? ¿pueden las partes

desentenderse de ellos, al haber perdido su vigencia? En concreto, ¿puede la empresa no aplicar las medidas pactadas con la representación de las personas trabajadoras?

Parece lógico pensar que ello no es así. Y no lo es porque en nuestro Derecho se busca mantener en lo posible la vigencia de los acuerdos, de lo que son buena muestra las instituciones de la prórroga y la ultraactividad y porque el Derecho del Trabajo defiende particularmente la fuerza vinculante de los pactos colectivos. La misma reforma laboral de 2021 ha optado por esta filosofía, reinstaurando una ultraactividad *sine die* de los convenios colectivos que había sido la regla histórica en el ordenamiento laboral español antes de la reforma del 2012. Había, por tanto, elementos para considerar que, si el plazo de vigencia pactado en el plan de igualdad no había concluido, el plan continuaba siendo aplicable, a pesar de ser irregular como consecuencia del cambio normativo y aunque la empresa pudiera ser sancionada. Esto hubiera sido lo más coherente, y seguramente lo que la seguridad jurídica habría exigido. Al menos, se tendría que haber avisado en la propia norma de la consecuencia de la no adaptación, y no se ha hecho. Todo ello con el agravante de que una de las consecuencias de la súbita inexistencia del plan es la imposibilidad de las empresas en tal situación de presentarse a muchas licitaciones públicas, en que la existencia del mismo es requisito imprescindible, lo que puede generar un serio problema a las mismas, de lo cual tampoco se les ha informado.