

## TRES AÑOS DESPUÉS DE LOS REALES DECRETOS 901 Y 902 DE 2020: VALORACIÓN DE APLICABILIDAD DESDE EL SECTOR DE LA CONSULTORÍA DE IGUALDAD

### I Presentación

La Asociación Profesional de Consultoría de Género (APCGénero) es una organización sin ánimo de lucro, autofinanciada y formada por profesionales de la consultoría de igualdad con formación y experiencia acreditada que ejercen desde la calidad de los procesos y el compromiso feminista.

**Las profesionales de la consultoría de igualdad tienen entre sus tareas la de apoyar, asesorar y prestar asistencia técnica integral para las actuaciones encaminadas a garantizar el principio de igualdad y la transparencia salarial, entre las que se encuentran los planes de igualdad.**

Según datos del INE, en España hay un total de 26.369 empresas con más de 50 personas trabajadoras, y que por tanto tienen la obligación de aprobar y aplicar un plan de igualdad. En marzo de 2023, solo se habían registrado 11.580 planes (44%) de los cuales solo están vigentes 8.890 (34%). En consecuencia, la normativa de igualdad en esta materia solo es cumplida por 1 de cada 3 empresas.

Entre competencias de las consultoras de igualdad vinculadas con los planes y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se destacan las siguientes:

- Prestar asistencia técnica a la comisión negociadora, asesorando en su configuración, asistiendo a las reuniones y proporcionando la documentación necesaria para su correcto funcionamiento.
- Formar en igualdad en el ámbito laboral a las personas que integran las comisiones negociadoras, así como al conjunto del personal de las entidades, incluyendo los cargos directivos y mandos intermedios.
- Asesorar en el manejo y cumplimentación y, en su caso, diseñar herramientas para la recogida de información cuantitativa y cualitativa relativa al grado de igualdad en las entidades, incluidas las retribuciones.
- Sistematizar y analizar la información proporcionada para la elaboración del diagnóstico de la situación de igualdad, posteriormente evaluado y negociado.
- Interpretar información retributiva para la identificación de las causas de la brecha salarial de género.
- Analizar, describir y valorar los puestos de trabajo de la entidad, estableciendo las agrupaciones de los puestos e igual valor, bien sea mediante las herramientas que proporcionan los Ministerios de Trabajo y de Igualdad u otras.
- Aplicar la perspectiva de género en la definición de los objetivos a cumplir con el plan de igualdad y proponer medidas de actuación siguiendo los criterios establecidos en el reglamento en base a los resultados del diagnóstico.
- Diseñar el sistema de seguimiento del plan de igualdad y acompañar a las entidades durante su implantación.
- Guiar en la preparación de la documentación pertinente para el registro del plan de igualdad.

# I Exposición de dificultades

**Como entidad de referencia en el sector, dirigimos este comunicado a las Administraciones e instituciones públicas para poner en su conocimiento la problemática actual más recurrente en la negociación y elaboración de planes de igualdad** en la aplicación de los Reales Decretos 901/2020 de planes de igualdad y su registro, y 902/2020 de igualdad retributiva, que entraron en vigor el 13 de enero de 2020.

Valoramos positivamente que la publicación de estos dos Reglamentos ha querido precisar el procedimiento de negociación, así como el contenido mínimo de los diagnósticos y planes de igualdad, mejorando la eficacia de estos, incrementando la seguridad jurídica y clarificando algunos aspectos, al tiempo que se refuerza el compromiso institucional con la igualdad manifestado en el Real Decreto Ley 6/2019.

**No obstante, y atesorando todo lo conseguido, la realidad es que negociar y aprobar planes de igualdad se ha vuelto compleja por diferentes razones derivadas de los contenidos reglamentarios**, al margen del desinterés o desinformación que puedan manifestar a veces las partes y de la evidente falta de recursos técnicos y materiales que envuelven a las partes implicadas en esta área.

APCGénero enumera a continuación, separadas en tres diferentes bloques, las dificultades más recurrentes que, como profesionales de la consultoría de igualdad, nos encontramos en el ejercicio de las labores anteriormente mencionadas.

Somos conscientes de que la casuística es mayor y que siempre existen situaciones puntuales a las que dar respuesta. No obstante, nuestra experiencia compartida pone de manifiesto que algunas dificultades aparecen con mayor contundencia y asiduidad que otras.

**Aspiramos a que dichas dificultades sean tenidas en cuenta por las instituciones, de cara a clarificar los procedimientos, establecer criterios de interpretación normativa universales en todo el Estado y, finalmente, dar un paso más en el avance hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.**

## Bloque 1

**Dificultades recurrentes en la constitución de las comisiones negociadoras.**

## Bloque 2

**Dificultades recurrentes en la negociación y diseño del diagnóstico y confección del plan de igualdad.**

## Bloque 3

**Dificultades recurrentes en el depósito e inscripción registral de los planes de igualdad.**



## BLOQUE 1

# Dificultades recurrentes en la constitución de las comisiones negociadoras.

Las entidades tienen un plazo máximo de 3 meses para constituir la comisión negociadora desde que nace su obligación de contar con un plan de igualdad.

En el caso de que no cuenten con Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (en adelante, RLPT), en aplicación del art. 5 RD 901/2020, tienen que solicitar la participación en las comisiones negociadoras a los sindicatos más representativos y más representativos del sector. Este precepto está siendo difícilmente cumplido por las causas señaladas a continuación.

### Dificultad 1.

#### **Carencia de un directorio de organizaciones sindicales unificado o directorios provinciales.**

No existe directorio, registro o base de datos unificada de ningún tipo que agrupe la información necesaria para que las empresas puedan remitir su solicitud de constitución de la comisión negociadora en caso de no contar con RLPT propia.

En caso de, finalmente, acceder a algún contacto, en muchas ocasiones se produce una larga deriva indeseada entre unas y otras federaciones sindicales hasta localizar a las personas adecuadas con legitimación negociadora.

→ **Como consecuencia**, se produce un evidente entorpecimiento y ralentización del procedimiento establecido en la normativa impulsar el plan de igualdad.

### Dificultad 2.

#### **Ausencia de respuesta por parte de las organizaciones sindicales en el plazo establecido (10 días).**

En numerosas ocasiones hasta la actualidad, muchos requerimientos de negociación que las empresas han remitido por escrito a las organizaciones sindicales a través de correo y/o burofax han quedado sin respuesta.

El colapso al que se han visto sometidos los sindicatos por la sobrecarga de trabajo vinculada a la negociación de planes de igualdad, ha perjudicado particularmente a empresas y asociaciones pequeñas que ponen en marcha el proceso de manera voluntaria debiendo cumplir igualmente el procedimiento pautado en la normativa.

→ **Como consecuencia** de esta imposibilidad sobrevenida, las empresas obligadas a tener un plan de igualdad que no cuentan con RLPT propia o aquellas que quieren hacerlo voluntariamente y tampoco cuentan con ella ven impedido el cumplimiento de su obligación al no poderse cumplir los requisitos establecidos.

### **Dificultad 3.** **Imposibilidad de obtener el certificado de legitimidad negociadora en el plazo estipulado.**

Para que las empresas puedan conocer y asegurar que están contactando con los sujetos legitimados, deben solicitar previamente a la autoridad laboral de su correspondiente provincia o comunidad autónoma, un certificado de legitimidad negociadora, trámite que varía en función del ámbito de la negociación (estatal, regional o provincial).

En algunas comunidades autónomas no está claro cómo debe ser solicitado dicho certificado; en otras su expedición es negada a las empresas por la autoridad laboral bajo el argumento de que esta solo tiene competencia para expedirlos a sindicatos; en otros territorios la autoridad laboral se demora semanas en remitir respuesta con dicha certificación.

- ➔ **Como consecuencia**, muchas empresas encuentran imposible el cumplimiento del plazo de tres meses para constituir la comisión negociadora, con los riesgos sancionadores y el retraso en la planificación que ello entraña.

## **BLOQUE 2**

# **Dificultades recurrentes en la negociación y diseño del diagnóstico y confección del plan de igualdad.**

El plazo estipulado para que las empresas negocien, aprueben y presenten la solicitud de registro del plan de igualdad es de 12 meses desde la finalización del plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación. Las complejidades asociadas a la negociación colectiva, así como a la elaboración de la documentación pertinente para el plan de igualdad se ven en ocasiones incrementadas por los siguientes motivos:

### **Dificultad 4.** **Emplazamiento o condicionamiento de la negociación tras la convocatoria de la empresa.**

En ocasiones los sindicatos responden a la convocatoria de la empresa rechazando su participación, posponiéndola en un plazo que puede llegar a ser mayor a los 3 meses con los que cuenta la empresa para constituir la comisión negociadora o condicionando su participación en la negociación a que se promuevan elecciones sindicales.

El ordenamiento jurídico laboral desarrolla la negociación colectiva como un derecho, pero también un deber aplicable a la negociación de los planes de igualdad. Así, la parte que recibe comunicación por la que se promueve un proceso de negociación, no puede negarse a iniciarlo, salvo que medie causa legal o convencionalmente establecida, que debe comunicar por escrito y motivadamente (art. 89.1 ET).

- ➔ **Como consecuencia**, el rechazo, emplazamiento o condicionamiento de la negociación, aunque pudiera estar motivada por la falta de recursos de la contraparte, no parece constituir causa legal que ampare la negativa a negociar.

## **Dificultad 5.**

### **Las partes desoyen el principio de buena fe durante la negociación.**

En respuesta al principio de buena fe, la negociación se manifiesta en los esfuerzos que realizan las partes para llegar a un acuerdo. En materia de planes de igualdad, este acuerdo debe perseguir la reducción de brechas de género y consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales, garantizando la ausencia de discriminación

Por ello, consideramos un quebrantamiento de dicho principio las circunstancias en las que las partes bloquean la negociación actuando pasivamente en el análisis de la documentación y datos proporcionados, cuando no asisten a las reuniones programadas o reclaman sistemáticamente su recalendarización, cuando instrumentalizan las sesiones de trabajo del plan de igualdad para tratar materias ajenas a la igualdad y propias de convenio o de acuerdo colectivo o cuando supeditan la aprobación total del plan de igualdad a la implementación de alguna medida cuya necesidad no ha sido debidamente evidenciada en el diagnóstico de igualdad o cuando exigen el uso de las herramientas oficiales voluntarias como condicionante a la negociación.

→ **En consecuencia**, cuando las partes desoyen el principio de buena fe se demora o imposibilita la aprobación y registro del plan de igualdad, perjudicando el logro fin legítimo que es la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

## **Dificultad 6.**

### **Inconvenientes de uso de las herramientas oficiales para el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo.**

Las herramientas oficiales, que son de uso voluntario, ofrecen una respuesta común a la gran idiosincrasia laboral del Estado y han sido elaboradas en el seno del diálogo social. Por este motivo, en buena parte de las negociaciones, las partes acuerdan su uso como garantía de eficacia y de credibilidad.

En APCGénero aplaudimos la existencia de dichas herramientas y también hemos aconsejado su uso desde su publicación. Ahora bien, la experiencia acumulada está poniendo de manifiesto que ambas incorporan pautas de cálculo que distorsionan la realidad de las empresas, perjudicando la constatación objetiva de desigualdades de género.

En la herramienta de registro, algunos factores que distorsionan la realidad son la fórmula de cálculo de la brecha salarial o el dato de referencia con el que se calculan los promedios y medianas, que no se ajusta al número total de personas afectadas sino al total de situaciones contractuales o al total personas en cada uno de los grupos o escalas.

En la herramienta de valoración de puestos de trabajo, los factores que condicionan la valoración no son flexibles y siempre responden a un reparto de pesos que no puede ajustarse a la realidad de cada contexto y, entre otras cuestiones adicionales, los factores considerados son a veces repetitivos o poco claros en sus objetivos.

→ **En consecuencia**, la utilización de las herramientas oficiales no está ofreciendo siempre una visión verídica de la realidad de las empresas, distorsionando el alcance de las brechas salariales o sobreestimando el valor de algunos puestos, debido al planteamiento matemático de los cálculos.



## BLOQUE 3

# Dificultades recurrentes en el depósito e inscripción registral de los planes de igualdad.

Una vez recorrido todo el proceso negociador, la fase final exige la solicitud de registro y su respuesta favorable para que el plan de igualdad pueda ser considerado un instrumento de eficacia normativa. No obstante, distintas circunstancias impiden que la vigencia del plan comience tan pronto como sería deseable, postergando, con ello, la iniciación de las medidas de igualdad. Entre estas circunstancias señalamos a continuación las más recurrentes:

### Dificultad 7.

#### Falta de unificación de criterios por parte de la autoridad laboral de las distintas comunidades autónomas para registrar los planes de igualdad.

Durante el trabajo de asesoría, hemos constatado que los criterios utilizados por la autoridad laboral de cada ámbito provincial o regional no son similares y presentan diferente grado de exigencia respecto a los criterios para tramitar el registro. Algunas de estas diferencias se refieren a cuestiones baladíes, mientras que otras ocasionan un notable impacto en el procedimiento.

La casuística con la que nos hemos encontrado comprende situaciones como:

- Exigir en algunos registros y en otros no la incorporación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón junto con el plan de igualdad.
- Exigir que los planes de igualdad sean firmados en todas sus páginas, frente a otras situaciones en las que se considera suficiente presentar firmada el acta de aprobación del plan.
- Exigir que el resultado de la auditoría retributiva se incorpore al plan de igualdad, y en otros registros no se indica o se requiere en un documento independiente.
- Exigir en algunos registros el diagnóstico de situación completo para tramitar el registro del plan, aunque el RD 901/2020, de 13 de octubre, no lo exige como tal.
- Condicionar por algunos registros provinciales la tramitación del registro a que los documentos estén presentados con un tipo o tamaño de fuente específico, un formato predefinido de los apartados o una denominación concreta para los ficheros.
- Requerir subsanación de la solicitud de inscripción exigiendo aportación de documentos que ya obran en poder de la propia administración, como son las actas de elecciones sindicales que acreditan la legitimación de las partes para negociar los planes que se pretenden registrar, siendo este requerimiento contrario a lo establecido en el artículo 28.2 de la ley 39/2015, de 1 de octubre.
- Inadmitir por algunas autoridades laborales la solicitud de registro de planes de igualdad que no han podido ser negociados por bloqueo negocial reiterado, negativa a negociar o ausencia de órganos representativos por ausencia de respuesta a la convocatoria, a pesar del pronunciamiento del Tribunal Supremo en sentencia de 25 de junio de 2021.

➔ **En consecuencia**, la falta de unos criterios homogéneos comunes a la autoridad laboral de todos los territorios genera una sensación de inseguridad jurídica y perjudica a unas empresas frente a otras, en función de donde se ubique su actividad. Además de ello, ralentiza los trámites de registro exigiendo doble actividad para las empresas, las comisiones negociadoras, personal asesor e, incluso, la propia administración.

## **Dificultad 8.** **Incompatibilidad de criterios del REGCON con la normativa legal.**

En ausencia de respuesta sindical a la convocatoria para formar la comisión negociadora, o en el caso de que los sindicatos declinen formar parte de ella, en algunos territorios la autoridad laboral indica a las empresas la necesidad de seguir insistiendo hasta que se pueda conformar el banco social.

En efecto, insiste en que mientras no se confirme la comisión negociadora en los términos indicados, no se procederá a revisar el contenido del plan de igualdad presentado. Esta postura entra en conflicto con el RD 901/2020, de 13 de octubre en dos de sus disposiciones.

En primer término, con el artículo 4.1 anteriormente referido, que establece el plazo de tres meses para llevar a cabo la negociación.

En segundo término, con el artículo 5.3 que establece un plazo de diez días para que las organizaciones de representación de las personas trabajadoras respondan a la convocatoria de la empresa.

- ➔ **En consecuencia**, siendo conscientes de que tanto la normativa como anteriores pronunciamientos judiciales recuerdan que no se puede constituir una constitución ad-hoc, las empresas ven impedido el cumplimiento de su obligación en ausencia de respuesta sindical a pesar, incluso, de la reciente sentencia del TSJ de Andalucía 180/23 que subraya que el cumplimiento de una obligación empresarial no puede depender de la voluntad de un tercero. Ello deriva en un perjuicio directo no solo a la empresa en el cumplimiento de sus obligaciones sino, nuevamente, en el avance hacia el fin último de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

## **Dificultad 9.** **Demora en la contestación por parte del REGCON tras la solicitud de inscripción de los planes de igualdad.**

Habiéndose presentado la solicitud de inscripción en registro del plan de igualdad por parte de la persona designada para ello por la comisión negociadora, en ocasiones nos encontramos en que transcurren más de 6 meses sin que la empresa reciba respuesta por parte de la autoridad laboral.

- ➔ **En consecuencia**, y además de la incertidumbre ocasionada, se están dando casos de desactualización de los datos del diagnóstico que llegan a dificultar la justificación de contar con un plan de igualdad en vigor a empresas que concurren a contratos públicos y subvenciones.



# RECLAMO

En APCGénero consideramos que lo expuesto anteriormente tiene consecuencias negativas sobre el alcance del fin último de los planes de igualdad, dificultando el procedimiento y desmotivando su implantación, particularmente en el caso de las empresas que podrían elaborarlos voluntariamente y que, como es sabido, suponen más del 90% del tejido empresarial estatal.

En APCGénero somos conscientes de que esta situación puede deberse a la falta de predisposición de muchas empresas, a la falta de inspecciones más exigentes desde la INTSS, y también a la problemática expuesta en este comunicado.

Así, **RECLAMAMOS** que se establezcan las medidas oportunas por parte de las instituciones públicas para solventar esta situación, en concreto:

- 1 Creación de un Directorio de organizaciones sindicales donde las empresas puedan remitir sus solicitudes** a las federaciones provinciales y sectoriales que correspondan.
- 2 Facilitación de los recursos necesarios para que las organizaciones sindicales cumplan con el plazo de 10 días de respuesta** a la convocatoria de constitución de la comisión negociadora que marca la ley.
- 3 Articulación de los mecanismos necesarios para que la respuesta sindical suponga una aceptación o negativa a la convocatoria**, pero sin que sea posible posponer la negociación más allá de los 3 meses que marca la ley para la constitución de la comisión negociadora.
- 4 Revisión y mejora de las herramientas oficiales de registro retributivo y valoración de puestos de trabajo** a través de una evaluación participativa en la que se impliquen las consultoras de igualdad.
- 5 Aclaración y unificación de los criterios de la autoridad laboral** de los distintos territorios del Estado para el registro de los planes de igualdad, velando por que los plazos de respuesta y comunicación sean homogéneos y coherentes con el procedimiento administrativo habitual.

En la consecución de estas reclamaciones, **APCGénero se ofrece a trabajar conjuntamente con las instituciones públicas** pertinentes, aportando toda la experiencia acumulada por las socias, así como sus conocimientos y compromiso, con el ánimo de seguir avanzando hacia una sociedad más justa e igualitaria.