**ERRORES MÁS FRECUENTES AL REGISTRAR UN PLAN DE IGUALDAD**

*Actualizado agosto 2022*

**1. Inválida constitución de la comisión negociadora**, desde el punto de vista de la representación de la plantilla. Causas de invalidez:

a) No se ha contado con la totalidad del Comité de Empresa o delegados de personal: la legitimación para formar parte de la comisión negociadora corresponde a la totalidad de personas que integran los órganos de representación legal de la plantilla (art 5.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro), por lo que si se prescindiera de alguna persona legitimada podría ser considerado como vulneración del derecho a la libertad sindical. **Se recomienda** solicitar al Registro de Elecciones Sindicales certificado de representatividad en la empresa para que la convocatoria a la negociación sea correcta y ajustada a derecho.

b) Los legitimados han delegado en parte de los mismos y no se acredita la delegación: Aun cuando el RD 901/2020 no contempla la posibilidad de que los órganos legitimados deleguen en alguno/s de sus miembros la negociación y firma del plan de igualdad, en la práctica suele ser frecuente que se den estas delegaciones. En esos supuestos, se deberán presentar el acta de delegación (en la que conste las firmas de la totalidad de miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal) al solicitar la inscripción del plan de igualdad. No obstante la delegación de facultades no supone una atribución de competencias que seguirán correspondiendo a la representación legal de la plantilla, por lo que en los datos estadísticos a rellenar deberán reflejar la representación real y no la delegada (apartado 3.4.1 de los datos a rellenar en REGCON).

c) Comisiones sindicales (supuestos en que la empresa no cuenta con Comité de Empresa ni delegados de personal): al solicitar la inscripción del plan de igualdad deberán aportar comunicaciones realizadas a los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa (en función del Convenio Colectivo Sectorial que aplique la empresa) así como contestaciones o acreditación de la falta de contestación en plazo. Así mismo deberán aportar certificado de representatividad sindical en el Sector emitido por el Registro de Elecciones Sindicales competente si se hubiese solicitado. Si no se acreditaran las comunicaciones ni las contestaciones o falta de contestación el documento presentado carecería de la condición de plan de igualdad, por lo que se denegaría la inscripción del mismo. **Importante**: La comunicación deberá realizarse a todos los sindicatos legitimados, no solo a algunos.

d) Comisiones mixtas de personal laboral y personal funcionario en Administraciones Públicas: Partiendo del hecho de que cada personal puede contar con sus respectivos representantes, **se les recomienda** soliciten al Registro de Elecciones Sindicales certificados de representatividad de cada personal para que la convocatoria a la negociación sea correcta y ajustada a derecho. Así mismo **se aconseja** la inclusión en el acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad el porcentaje de representatividad relativo de cada sindicato (en función del número de personas en plantilla a las que representa en esas comisiones mixtas).

**2. Falta de competencia de la Autoridad Laboral de Navarra**: Cuando la empresa cuente con centros de trabajo ubicados en diferentes Comunidades Autónomas la competencia para la inscripción del Plan de Igualdad corresponde Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración (artículo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo), ya que el plan de igualdad tendría la consideración de plan de igualdad de ámbito estatal o supraautonómico. Para realizar la solicitud deberán señalar que el ámbito territorial es estatal y dirigirlo a la Autoridad Laboral Estatal. Todo ello con independencia de que la empresa tenga su domicilio social en Navarra o la mayor parte de su plantilla esté ubicada en la Comunidad Foral.

**3. El contenido del plan de igualdad no se ajusta a lo exigido por el artículo 8 del Real Decreto 901/2020** que determina el contenido mínimo de los planes de igualdad. Principales errores:

a) En el texto del plan de igualdad no se ha incluido un apartado en el que consten las **partes** negociadoras o en el apartado se incluyen datos protegidos de las citadas personas (recomendamos no incluir los números de D.N.I. de las citadas personas). A estos efectos y si ha habido un acto de delegación en algunos de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal deberán hacer constar esta circunstancia en el apartado relativo a las partes.

b) Determinación del **ámbito** personal y territorial del Plan de Igualdad e **infracción del principio de correspondencia**: El ámbito personal y territorial del Plan de Igualdad debe corresponderse con el representado en la comisión negociadora. Si una empresa cuenta con varios centros de trabajo todos ellos deberán estar válidamente representados en la comisión negociadora bien a través de sus representantes legales (Comités de Empresa y Delegados de Persona) bien a través de los sindicatos más representativos si el centro de trabajo carece de representación legal. A estos efectos la previsión de aplicación a centros que pudieran crearse en el futuro o que no estén representados en la negociación supondría infracción del principio de correspondencia, lo que determinaría la nulidad del plan de igualdad.

c) En el texto del plan de igualdad no se ha incluido un apartado en el que conste **un informe del diagnóstico de situación** de la empresa, aun cuando la empresa haya aportado como documento aparte del plan de igualdad el diagnóstico de situación: El **artículo 7 del RD 901/2020** regula las condiciones para la elaboración del diagnóstico y establece: *”Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.*

*Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad”.*

Así mismo hemos venido detectando que algunos planes de igualdad incorporan datos vagos en el informe de diagnóstico que suelen traducirse en medidas no ajustadas a las conclusiones del mismo o incluso en la falta de previsión de medidas, lo que privaría al documento presentado de la consideración de plan de igualdad y conllevaría la denegación de la inscripción del mismo. **Se les recuerda** que la elaboración del diagnóstico de situación de la empresa debe ajustarse a la normativa vigente para que no vicie de invalidez al plan de igualdad elaborado con posterioridad.

d) En el texto del plan de igualdad no se ha incluido un apartado en el que consten los **resultados de la auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad, aun cuando la empresa haya aportado como documento aparte del plan de igualdad la auditoría retributiva.

La auditoría retributiva deberá elaborarse en las condiciones establecidas por los **artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** y que comprende necesariamente la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa que requiere la evaluación de los puestos de trabajo y el establecimiento de un plan de actuación. Una vez elaborada la auditoría retributiva sus resultados deben incorporarse como apartado al plan de igualdad. Hemos venido detectando que podrían estar elaborándose auditorías retributivas que no cumplen las exigencias del RD 902/2020 por lo que los resultados incorporados a los planes de igualdad podrían estar viciados de invalidez derivada de la incorrecta elaboración de las mismas. **Se les recuerda** que la elaboración de la auditoría debe ajustarse a la normativa vigente.

La inscripción de un plan de igualdad en REGCON no supone la validación por la Autoridad Laboral del diagnóstico de situación de la empresa ni de la auditoría retributiva que se hayan tomado de base para la elaboración del plan de igualdad, ya que ambos documentos no son objeto de control de legalidad por la Autoridad Laboral, razón por la cual el Real Decreto no exige su presentación cuando se solicita la inscripción del Plan de Igualdad. Por lo tanto, si los citados documentos no se ajustasen a las exigencias derivadas de los Reales Decretos 901 y 902/2020 el plan de igualdad elaborado carecería de validez.

e) En el texto del plan de igualdad no se ha incluido un apartado en el que se regule la composición y funcionamiento de la **comisión u órgano paritario** encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad: aun cuando se aporte acta en la que conste la constitución y funcionamiento de la comisión paritaria, también denominada comisión de igualdad, se debe incluir en el texto del plan de igualdad quienes formarán parte de la misma así como reglas relativas a su funcionamiento (plazos y forma de convocatoria, competencias/funciones, plazos para adoptar decisiones…). Hemos observado que parece haber cierta confusión entre las figuras de la comisión negociadora y la comisión paritaria, diferenciación semejante a la existente entre **comisiones negociadoras y paritarias** de los convenios colectivos. Así la *comisión negociadora* de un plan de igualdad estará constituida por la representación empresarial y por parte de la plantilla por la totalidad de miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal o personas designadas por los sindicatos más representativos del sector que contesten a las comunicaciones que al efecto les dirijan las empresas que no cuenten con representantes legales de los trabajadores. Corresponde a las comisiones negociadoras tanto la negociación y firma de los planes de igualdad como su modificación, es decir ostentan facultades de disposición sobre los planes de igualdad. Las *comisiones paritarias o de igualdad* son órganos de seguimiento, evaluación y revisión de los planes y estarán constituidas por las personas designadas por la comisión negociadora del plan de igualdad. Estas comisiones no pueden acordar la modificación del plan de igualdad o su aprobación salvo que sus integrantes coincidan en su totalidad con los miembros de las comisiones negociadoras, ya que las comisiones paritarias ostentan facultades de administración y no de disposición sobre el plan de igualdad.

f) En el texto del plan de igualdad no se ha incluido un apartado en el que se regule el **procedimiento de modificación** del plan de igualdad ni el **procedimiento para solventar las posibles discrepancias** que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan: la citada previsión constituye contenido mínimo del plan de igualdad. Al efecto podrán prever supuestos, plazos de convocatoria y de adopción de decisiones, sometimiento a órganos para solventar discrepancias (siempre que se correspondan con órganos existentes en la Comunidad Foral).