



PATRICIA MADRONA,

agente de Igualdad asociada de Abdón Pedrajas Littler.

Derogación tácita de los planes de igualdad

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como de su diagnóstico; incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

La entrada en vigor de este reglamento otorgó un plazo máximo de 12 meses para que las empresas revisaran los planes de igualdad que estaban vigentes al nuevo contenido. Merced a lo cual, las empresas contaban hasta el pasado 14 de enero de 2022 para la adaptación del plan de igualdad, previo proceso negociador.

Con todo, dicho plazo de 12 meses no ha sido suficiente para que la mayoría de las empresas adaptaran sus planes de igualdad; bien sea por la dificultad técnica de la norma, bien por la saturación de los representantes sindicales

que han recibido una invitación masiva a la participación en la negociación de estos.

Sin embargo, lo que ha pillado desprevenido a la mayoría es el criterio del Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (Regcon) que considera que los planes de igualdad no adaptados en plazo se encuentran tácitamente derogados.

En efecto, y según aparece en la página del Regcon, existen ya 1.800 empresas que los han tenido adaptados en el plazo previsto en el RD 901/2020. Por lo que, según este organismo, ya no cuentan con vigencia.

Lo que está generando perjuicios graves, sobre todo a aquellos para los que el plan de igualdad es mucho más que un instrumento para conseguir prevenir situaciones discriminatorias.

12 meses no ha sido plazo suficiente para que la mayoría de las empresas adaptaran sus planes de igualdad; bien sea por la dificultad técnica de la norma, bien por la saturación de los representantes sindicales que han recibido una invitación masiva a participar en su negociación •

MÚLTIPLES SOLUCIONES JURÍDICAS AL CAOS LEGAL]

Esto ocurre especialmente en aquellos sectores críticos donde la vigencia total o parcial del plan tenga un gran impacto, porque afecte de forma directa al negocio, más allá del mero hecho de cumplir con la obligación legal; como puede ser el caso, por ejemplo, de la contratación pública.

Lo que ha pillado desprevenido a la mayoría es el criterio del Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (Regcon) que considera que los planes de igualdad no adaptados en plazo se encuentran tácitamente derogados •



A este caos legal se suma el desconcierto que se está viviendo en las mesas de negociación de los planes de igualdad que pretendan adaptarse, en tanto en cuanto se aclare esta situación, y que, en ocasiones, cuestionan incluso la continuidad de las negociaciones.

Frente a la situación actual generada por la derogación tácita de los planes de igualdad no adaptados en plazo, se plantean distintas posibilidades, que variarán según se trate de planes adaptados antes del 14 de enero de 2022, planes no adaptados que están próximos a expirar o planes no adaptados que aún tienen un tiempo razonable de vigencia. Y se apuntan

múltiples soluciones jurídicas para poder defender la vigencia de un plan que ha sido adaptado de forma extemporánea.

En algunos casos, el enfoque que adoptar será más estratégico que legal. Nos referimos a los planes acordados y registrados antes del 14 de enero de 2022 pero no adaptados, a los que les quede poco tiempo de vigencia; pongamos más o menos un año.

En este supuesto, la recomendación sería comenzar el diagnóstico de igualdad para realizar un nuevo plan, adoptando un enfoque más centrado en la optimización de recursos que en legalidad.

Sin embargo, en otros deberá plantearse la conveniencia de recurrir la resolución del Regcon que deniegue la adaptación extemporánea, siendo cuanto menos cuestionable que un registro administrativo se irrogue competencias legislativas para declarar un efecto no previsto legalmente.]

