

Los planes de igualdad desbordan a las empresas y a los sindicatos

Apenas un tercio de las 30.000 firmas obligadas por ley los han registrado

RAQUEL PASCUAL CORTÉS
Madrid

Las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a tener un plan de igualdad desde el 7 de marzo de 2022. No obstante, de las más de 30.000 compañías que deberían tenerlo, solo hay poco más de 11.000 planes activos inscritos en el registro del Ministerio de Trabajo. Esto significa que solo un tercio de las empresas obligadas a tener estos planes estará ahora mismo cumpliendo la ley, según reflejan las cifras que manejan los sindicatos.

¿A qué obedece tanto incumplimiento de la ley de igualdad en esta materia? La clave está en que la norma exige que estos planes estén negociados obligatoriamente entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y, en el caso de que esta no exista, deberá llamar a los sindicatos mayoritarios para que envíen a sus técnicos a negociar el plan.

Y son sobre todo estos casos, de empresas en las que no existe representación legal de los trabajadores, los que, según distintas fuentes patronales y sindicales, están agolpándose y formando un cuello de botella en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (Regcon); o las compañías ni siquiera llegan a intentar inscribirlos, porque los sindicatos mayoritarios no tienen suficientes recursos para atender tantas llamadas de negociación. Según la ley, las compañías inician el diálogo sobre el plan llamando a los interlocutores sindicales y estos tienen 10 días para contestar. Pero cuando la plantilla no tiene representantes legales, es muy habitual que esa llamada no se conteste a tiempo por la falta de personal de CC OO y UGT dedicado a esto.

“En esos casos muchas empresas pasan meses llamando a los sindicatos para iniciar la negociación y si no reciben respuesta suelen reiterar la llamada y, si sigue sin resultados, algunas optan por crear una comisión *ad hoc* entre los trabajadores y negociar el plan de igualdad con ellos. Pero cuando después van al registro del Ministerio de Trabajo los funcionarios les impiden inscribir el

plan porque no se ha negociado ni con la representación sindical ni con los sindicatos mayoritarios”, explica Daniel Cifuentes, socio de Laboral de Pérez-Llorca.

El vicesecretario general de política sindical de UGT, Fernando Luján, tiene claro que esta situación se debe a los fallos en el diseño de la ley: “A los sindicatos se nos han establecido unas obligaciones sin dotarnos de medios humanos y materiales para llevarlos a cabo”. El número dos de la UGT incide en esta ausencia de dotación y cuenta que el sindicato ha calculado que el coste de las horas empleadas por sus técnicos para negociar estos planes —“valorando la hora de trabajo de nuestros negociadores mucho menos que las de los despachos de abogados que contratan las empresas”, precisa— suponen unos 15 millones de euros.

Riesgo de sanción

La secretaria de Mujeres e Igualdad de CC OO, Carolina Vidal, niega la mayor y dice que “no hay tanto atasco como mucho por hacer”. Aunque admite que puedan existir sectores o empresas en los que la ausencia de los negociadores sindicales esté retrasando la firma del plan cree que el problema obedece más a la urgencia de las empresas. “Muchas de estas compañías que dicen que no acudimos a su llamada son de gran tamaño y ya tenían obligación de tener estos planes desde el principio de la ley, pero quieren que nos presentemos ahora deprimidos y corriendo cuando ellas dicen”, se queja esta sindicalista. Los sectores tecnológicos y de actividades más cualificadas son los más afectados por este embotellamiento, aseguran fuentes de las consultoras que negocian para las firmas.

El problema es que toda empresa de más de 50 empleados que no tenga negociado, aprobado y registrado su plan de igualdad se enfrenta a sanciones de la Inspección de Trabajo. La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social considera una infracción “muy grave” no elaborar o no aplicar el plan de igualdad o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos en la norma, lo que lleva aparejado sanciones de que pueden ir de 7.501 euros a 225.018 en su grado más grave. Los tribunales también pueden imponer sanciones por este motivo. Uno de los casos más ejemplares se conoció a finales del año pasado, cuando la



Dos trabajadores, en una fábrica de automóviles. ROBER SOLSONA (EP)

Fernando Luján (UGT) afirma que el problema está en el diseño de la norma

“No hay tanto atasco como mucho por hacer”, dice Carolina Vidal de CC OO

El dato

225.018

euros es la sanción más grave prevista en el arco de las multas que recoge la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social si no se cumplen las exigencias de la ley de igualdad o se incumplen los términos de la norma.

Audiencia Nacional multó a una empresa de prevención de riesgos laborales al pago de una indemnización a los representantes de los trabajadores de más de 80.000 euros por incumplir la obligación de elaborar un plan de igualdad para su plantilla, pese a que los sindicatos intentaron negociarlo durante tres años. Además, la empresa tuvo que pagar 144,68 euros por cada día sin el plan.

Hay ocasiones en que no son ni siquiera estas sanciones la principal preocupación de muchas empresas sino que la ausencia de plan de igualdad inscrito en Trabajo es una causa que impide a las compañías optar a concursos públicos o a algunas subvenciones al empleo, apuntan tanto desde el lado empresarial como desde el sindical. Es más, Cifuentes explica que el apremio por acordar el plan de igualdad para poder optar a un concurso de la Administración, por ejemplo, es utilizado por la parte sindical para sacar adelante otras negociaciones, como las de un convenio colectivo.

Son todas estas circunstancias las que han llevado a varias empresas a impugnar la decisión administrativa que les ha impedido el registro de sus planes en el Mi-

nisterio de Trabajo, judicializando así muchas de estas negociaciones. Pero ha sido una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de enero de 2023 la que generó un antes y un después en esta polémica, que afecta sobre todo a las empresas sin representación legal de los trabajadores. Este fallo abrió la puerta a que estas compañías sí puedan inscribir sus planes en el registro del Ministerio de Trabajo tras negociarlos con una comisión *ad hoc*, creada en el seno de la empresa para ese fin. Hasta esa fecha, la jurisprudencia —incluido un pronunciamiento del Tribunal Supremo en enero de 2021— había rechazado expresamente la creación de estas comisiones finalistas.

Otro fallo judicial, este del Tribunal Superior madrileño, también constató el pasado año la existencia de un bloqueo en otra empresa en la que los sindicatos mayoritarios no habían respondido a la llamada de la firma, y el tribunal determinó que esta no tenía que seguir haciendo llamadas reiteradas hasta ser respondidas.

En cualquier caso, estos pronunciamientos judiciales están recorridos y pendientes de la resolución del Supremo.