07/05/2025

Incumplimiento de la legalidad en materia de igualdad por parte de las empresas españolas



El 30% de las empresas en España que tiene 50 o más empleados incumple con el requisito formal de tener un Plan de Igualdad; el Ministerio de Trabajo tiene un registro de 23.655 planes de igualdad, cuando deberían tenerlo presentado 33.765 empresas tal y como indican los datos disponibles. Algo más de 10.000 compañías no tiene homologado un protocolo sobre acoso sexual, un análisis sobre la posible brecha salarial o actuaciones encaminadas a prevenir otro tipo de discriminaciones por razón de sexo. Según la última memoria de actuaciones de la Inspección de Trabajo, nueve de cada 10 empresas investigadas no superan la inspección en esta materia.

Planes de Igualdad, regulación y negociación

Desde el 8 de marzo de 2022 las empresas con más de 50 personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) según establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Otras regulaciones legales son:

– Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad;

– Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;

– Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

– Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo;

– Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para aprobar un plan de igualdad, es fundamental que la empresa negocie el plan con la comisión negociadora (representantes legales de los trabajadores) y que la aprobación se realice por mayoría de ambas representaciones; si no hay acuerdo, se puede recurrir a procedimientos de resolución de conflictos. Posteriormente, el plan debe registrarse en el Registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad.

El plan de igualdad debe incluir una serie de actuaciones para que los procesos selectivos evitando que en los mismos se produzcan sesgos por razón de sexo que luego dificulten el reclutamiento de mujeres para ciertos puestos o se traduzcan en una acumulación de hombres en otros, por ejemplo. Todo plan de igualdad, según marca la normativa, debe estar registrado ante la autoridad laboral y si no es así, la empresa podría ser sancionada.

Incumplimientos masivos

Sigue habiendo una gran cantidad de empresas que sigue, por acción u omisión, incumpliendo la normativa. La ley de planes de igualdad arrancó hace cinco años y se dio un plazo progresivo para que las corporaciones fueran adaptándose y cumpliendo con sus obligaciones.

A menor tamaño, mayor concesión, hasta 2022, cuando la obligatoriedad no solo de tener un plan de igualdad, sino también de registrarlo para que la autoridad laboral pudiera certificar que cumplía con los requisitos mínimos exigidos es ya obligatorio para toda compañía de 50 o más empleados.

Las empresas, en general, han ido a remolque en esta materia y el grado de incumplimiento durante los años precedentes era mayoritario. Es decir, había más empresas incumplidoras que aquellas que tenían todo conforme a la norma. Ahora, en 2025, son un 30% las empresas que siguen incumpliendo.

El compromiso con la Igualdad es mero marketing, las empresas no cumplen

La Inspección de Trabajo suele solicitar durante sus visitas, sean por esta cuestión o por otra, si la empresa cumple con todas las normas en materia laboral, también el plan de igualdad. Según la última memoria publicada por el cuerpo de Inspectores de Trabajo, referente al ejercicio 2023, se realizaron un total de 4.469 visitas a empresas para verificar si cumplían con su obligación de tener un plan de igualdad.

En el 87% de los casos, los inspectores o bien emitieron algún requerimiento a la dirección para que rectificaran errores o directamente fueron sancionados por cometer una infracción. Se cifran en un total de 2,09 millones de euros en multas, y en las empresas infractoras trabajan más de doscientas veinte mil personas, según la misma memoria.

En materia de Igualdad los inspectores de Trabajo realizaron en toda España un total de 12.206 actuaciones y en el 45% de ellas las empresas inspeccionadas tuvieron que subsanar deficiencias o fueron sancionadas. La mayoría de las sanciones proviene de carecer de un plan de igualdad homologado y, en total, la Inspección sancionó con 3,59 millones de euros.

Fuente: https://elcomun.es/

LINK DE LA NOTICIA