



Cerca del 80 % de las pymes de más de 50 trabajadores no tienen un Plan de Igualdad, como marca la ley

En un escenario marcado por el Covid-19, donde se han aprobado 300 normas extraordinarias a nivel laboral y las sociedades se aprestan a adecuarse a la última reforma laboral, muchas empresas a partir de 50 trabajadores no tienen en marcha su Plan de Igualdad, pese a que desde ayer era obligatorio tenerlo

En España hay un total de 29.994 empresas inscritas en la Seguridad Social con más de 50 trabajadores en plantilla, según los datos de enero.

De estas, casi la mitad, un total de 16.056, tienen entre 50 y 100 trabajadores. El resto tiene más de 100 trabajadores; en el Ministerio de Trabajo solo tiene constancia de 4.673 planes de igualdad inscritos en el REGCON a finales de febrero.

Ana Ercoreca, inspectora de Trabajo y Seguridad Social y presidenta de una organización sindical, explica a Confilegal que acaba de requerir a dos empresas si tenían Plan de Igualdad. En ambos casos se les ha dado un plazo para que negocien dicho Plan de tres meses.

Reconoce que, ante una norma nueva, como es la implementación de Planes de Igualdad, el papel de la inspección, como ya fue cuando entró en vigor la normativa de Prevención de Riesgos en 1995 o Registro de Jornada hace unos años debe ser de advertir o requerir antes de sancionar.

“Es importante ver la situación de cada empresa. Los propios requerimientos que se hacen amplían el plazo para cumplir la norma. Dependerá de si han iniciado algún trámite y de los criterios técnicos que se conozcan que ofrezcan la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social”.

Las posibles sanciones están tipificadas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), infracción que puede ser grave, artículo 7.13. de la LISOS o muy grave, artículo 8.17 de la LISOS.

Las graves se sancionan actualmente con multa desde 751 a 7.500 euros.

Por su parte, las muy graves con multa desde 7.501 a 225.018 euros. Pero no es solo la posibilidad de ser sancionado. Hay que pensar también en, por ejemplo, ser excluido de la posibilidad de optar a subvenciones y/o concursos públicos, impacto en la reputación corporativa (interna y externa...).

FALLA EL COMPLIANCE LABORAL

Para **Estela Martín**, abogada y directora de Comunicación y RSC de la asesoría fiscal y laboral Sincrogo, las razones de ese incumplimiento son varias. «En muchas no hay comité de empresa / representantes de los trabajadores», precisa.

En este sentido, otra de ellas es que “no cabe crear una comisión ‘ad hoc’ para negociar el plan de igualdad. Hay que convocar a los sindicatos y esto a muchas empresas les da auténtico pavor (pero esto no es excusa para saltarse la obligación de elaborar el plan de igualdad)».

También señala que “en España tenemos a nivel general un grave problema de ‘Compliance’ laboral. Hay muchas normas en vigor que se incumplen de manera generalizada por las empresas. No se cumplen hasta que se ve que la Inspección de Trabajo está sancionando a la empresa de al lado”.

Martín recuerda que “el Plan de Igualdad parte del diagnóstico de igualdad. Ese diagnóstico requiere una serie de datos y partir de unas bases mínimas. Uno de los graves problemas es que hay empresas que no tienen ningún tipo de dato ni histórico de datos, lo que dificulta enormemente hacer el diagnóstico”.

También señala que “en las empresas pequeñas en muchos casos no existe la figura del responsable de RRHH o quien asume ese rol ejerce otras funciones y esto dificulta mucho la toma de decisión de empezar a elaborar el plan de igualdad”.

Otra cuestión que señala son los costes de ese plan. “Elaborarlo requiere una inversión y costes (y no solo económico, también de tiempo: recogida de datos, elaboración de los documentos, diagnóstico de situación...)».

Aunque es cierto que existen algunas subvenciones en CCAA para elaborar planes de igualdad y también existe un servicio de asesoramiento gratuito en planes de igualdad puesto en marcha por el Instituto de las Mujeres, el factor coste es un freno.

“Lo cierto es que, aunque el plan de igualdad se puede elaborar internamente, contar con expertos externos especializados en la negociación, elaboración e implantación del plan de igualdad es más que aconsejable ya que son muchísimas las cuestiones que hay que tener en cuenta dentro del plan de igualdad».

Martín subraya también que “el diagnóstico de situación del plan de igualdad tiene que hacer referencia (entre otros) a las medidas de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Muchas empresas no tienen medidas ni planes de prevención del acoso, lo que suma otro incumplimiento más a la lista”.

Al mismo tiempo recuerda que “todas las empresas (sea cual sea su número de empleados) tienen obligación de elaborar el registro retributivo. Pero adicionalmente, las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad, tienen además que realizar la auditoría retributiva que entraña una cierta complejidad y que es uno de los puntos que conlleva mayor complejidad dentro del plan de igualdad”.

IGUALDAD Y SINDICATOS

Por su parte, **María José Ramo**, socia de Garrigues y miembro de la junta directiva de ASNALA, señala que “estos planes en empresas de 50 a 100 trabajadores deberían estar aprobados desde ayer lunes 7, pero por lo que me comentan hay cierta parálisis porque los sindicatos no dan abasto”.

Esta experta nos señala que “este grupo de empresas tienen menos representantes legales de los trabajadores, por lo que intentan contactar con los sindicatos. Cuando se les manda la carta para convocarlos dan un plazo de tres meses para contactar de nuevo”.

También cree que a estas pymes les cuesta asumir esta obligación, pese a las ayudas que las Comunidades Autónomas ofrecen por este motivo “hasta el momento en todas estas obligaciones laborales nueva la inspección de trabajo ha tenido un comportamiento prudente y razonable”.

«Hay que darse cuenta que las empresas de 150 o 250 ya deberían tenerlo hace meses que otra de 50 que tiene su obligación más reciente. La casuística es importante y si ha empezado trámites es previsible que sean requeridas a un nuevo plazo, como ha sido con otras actuaciones”.

El rumor que corre de que pudiera haber una moratoria o una ampliación de plazo, le parece lógico en estas circunstancias “la situación actual es compleja y parece que ahora los sindicatos no tienen agenda para atender tantas peticiones de las empresas”.

UN COSTE IMPORTANTE PARA LAS PYMES

Eva Blázquez, profesora de Derecho del Trabajo da Universidad Carlos III y exviceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid, cree que muchas de estas empresas es posible que no tengan información de dicha obligación. “Al mismo tiempo tienen que pagarlo ellas, es un coste importante”.

En su opinión “no sería mala idea ampliar el plan para adaptarse a esta normativa y al mismo tiempo impulsar más ayudas para que profesionales externos puedan realizar dichos planes de igualdad que no son precisamente sencillos”.

Esa experta subraya que en el Plan de Igualdad hay que hacer una auditoria retributiva, el registro salarial y el propio Plan “también hay que unir los cambios en la temporalidad de la reforma laboral, la regulación del teletrabajo con cada uno de sus profesionales”.

A todo esto “hay que añadir y la nueva coyuntura que viene con los incrementos de costes de gas y electricidad provocado por la invasión de Ucrania lo que hace que muchas de estas están priorizando sus recursos económicos y materiales. Creo que les falta apoyo para resolver todas estas cuestiones que tienen encima de la mesa”.

Nuestra interlocutora reconoce que pese a que la obligación arrancó en octubre del 2020 con el Real Decreto que establecía dicha obligación “les ha venido grande su puesta en marcha. Muchas de ellas confían en que no les llegue la inspección de trabajo y seguridad social también desbordada de asuntos”.

Fuente: Confilegal