**Las empresas de más de 150 trabajadores que no tengan planes de igualdad se enfrentan a multas a partir de este sábado**

A partir del 7 de marzo las empresas de más de 150 empleados deben tener planes de igualdad y comienza otro plazo de un año para sumar a las compañías de entre 100 y 150 trabajadores



Imagen de archivo de una oficina de 'call center'.



[El Gobierno hace que casi 25.000 empresas más deban implantar planes de igualdad en los próximos tres años](https://www.eldiario.es/economia/empresas-deberan-igualdad-millones-trabajadores_0_876663035.html)

Desde este 7 de marzo todas las empresas de más de 150 trabajadores están obligadas a tener planes de igualdad. Hasta ahora era un deber solo para las compañías de más de 250 empleados. Esta extensión, que afecta a unas 3.800 empresas, fue aprobada en el [decreto de igualdad laboral](https://www.eldiario.es/economia/salarial_0_873162953.html) del pasado Gobierno de Pedro Sánchez y se ampliará más en los próximos dos años. No cumplir con las obligaciones relacionadas con los planes de igualdad supone una infracción grave, que puede ser sancionada con entre 626 y 6.250 euros.

Los planes son una herramienta para alcanzar "la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo", recoge la Ley de Igualdad.

Incluyen un diagnóstico de partida, que analiza de forma objetiva la situación de la empresa en este tema. Después deben establecerse unos objetivos concretos para avanzar en la igualdad dentro de la compañía, solventando las desigualdades detectadas. Para ello los planes deben recoger las estrategias y prácticas que va a implementar la compañía y un sistema de seguimiento para evaluar si consigue llegar a las metas fijadas.

El anterior Ejecutivo de Sánchez aprobó en marzo de 2019 un decreto de igualdad laboral que, entre otras medidas, contempló que los planes de igualdad se extendieran de manera obligatoria a todas las empresas de más de 50 empleados. El Gobierno dio un plazo para ello de tres años y escalonó las incorporaciones: en un año, hasta el 7 de marzo de 2020, debían implementarlos las compañías de entre 150 y 250 trabajadores; las empresas de entre 100 y 150 empleados contaban con dos años de plazo; y, por último, las compañías con 50 a 100 trabajadores tenían tres años de margen.

La norma también incorporó más novedades para estos instrumentos contra la discriminación. El decreto exige una lista de materias que deben abordar "al menos" los planes, cuando hasta el momento solo se contemplaba una enumeración de temas opcionales. Las materias obligatorias son las "condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres" y "la infrarrepresentación femenina", entre otras.

Estos conceptos tienen que ser definidos reglamentariamente para guiar a las empresas en el diseño de de sus planes. Fuentes de la patronal explican que la ausencia del reglamento durante este año ha provocado que las empresas recurran más a consultoras externas para asesorarse en el proceso de diagnóstico y elaboración del plan. Los precios de varias compañías de referencia en el sector, consultados por el diario.es, oscilan entre los 4.500 y 6.100 euros.

No se sabe si las empresas cumplen la ley

En España hay unas 3.800 empresas de entre 150 y 250 trabajadores, según los datos de la Seguridad Social del pasado año. Este sábado todas ellas deberán estar al día con esta nueva obligación, algo que no se puede comprobar fácilmente.

El decreto del pasado marzo cumplió con una antigua reivindicación de los sindicatos: crear un registro obligatorio de planes de igualdad, para que se pueda verificar si las empresas respetan o no la ley. Hasta entonces no había sido obligatorio presentan los planes en ningún organismo público. Pero, aunque se aprobó ese registro, no se ha creado todavía porque quedó pendiente de desarrollo reglamentario y [el Gobierno incumplió el plazo –seis meses– para sacar esta normativa](https://www.eldiario.es/economia/Gobierno-incumple-reglamento-extension-igualdad_0_946305999.html). La nueva ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha asegurado que aprobará este y otro reglamento pendiente sobre igualdad retributiva en breve.

Así, no hay ninguna fuente pública que permita constatar si las empresas cumplen la ley sobre planes de igualdad. Las versiones son opuestas según a quién se pregunte. Fuentes de la CEOE aseguran que "las empresas que están obligadas tienen los planes", mientras que la responsable de Igualdad de UGT y vicesecretaria general del sindicato, Cristina Antoñanzas, niega la mayor. "Me juego lo que quieras a que el 95% de las empresas de más de 150 trabajadores no tiene plan de igualdad este sábado", dice contundente. UGT denunció en octubre que, según sus datos recolectados, [solo el "15%" de las empresas cumple la ley en este tema](https://www.eldiario.es/economia/Dondo-igualdad-empresas-Solo-UGT_0_955055228.html).

La única información disponible corresponde al registro de convenios colectivos, conocido como REGCON, en el que las compañías pueden presentar voluntariamente los planes de igualdad. Hasta este viernes, solo había 755 planes de igualdad mientras que el número de empresas de más de 150 trabajadores en España asciende a más 8.600. De los 755 planes de igualdad registrados, el 63% fueron presentados en el último año.

Solo 38 infracciones de la Inspección en 2018

Aunque el registro obligatorio no se haya creado, la obligación de las empresas a implantar sus planes de igualdad sí se aplica desde este 7 de marzo. Las compañías pueden ser sancionadas a partir de este sábado por la Inspección de Trabajo por haber cometido una infracción grave de la legislación laboral, que puede ser sancionada con multas de entre 626 y hasta 6.250 euros, en los casos más graves.

La graduación de las multas se basa en cuestiones como la intencionalidad de incumplir la norma y la cifra de negocio de las empresas, pero son cuestiones que dejan margen a bastante subjetividad, explica Mercedes Martínez, portavoz de la Unión Progresista de Inspectores de Trabajo (UPIT). Las infracciones no radican solo en no tener el plan, si la empresa está obligada a contar con él, sino que la autoridad laboral también examina su contenido y si se están aplicando efectivamente las medidas que recoge.

La Inspección de Trabajo no siempre sanciona directamente al comprobar que una empresa incumple la normativa. Es muy habitual que los inspectores hagan un requerimiento para llamar al orden a la compañía incumplidora en un plazo determinado de tiempo. "Si no se cumple después de requerir, se suele agravar la sanción", explica Mercedes Martínez.

Esta inclinación al requerimiento frente a la multa se evidencia en el informe de la Inspección de Trabajo de 2018, el último disponible. En todo ese ejercicio, la autoridad laboral acordó 38 actas de infracción contra empresas por incumplir la normativa de planes de igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad. En total, se llevaron a cabo 847 actuaciones sobre esta materia. La recaudación para las arcas del Estado por estas 38 infracciones fue de 144.640 euros. En cambio, la Inspección ordenó 351 requerimientos.

Desde UGT piden que los reglamentos sean aprobados cuanto antes, tras ser analizados con los sindicatos y la patronal. "A día de hoy la mayoría de las empresas están incumpliendo la legislación laboral en planes de igualdad. Más claro no lo podemos decir", denuncia Cristina Antoñanzas.