

## El «coste» del incumplimiento del plan de igualdad

**Lourdes López Cumbre**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria*

*Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo*

---

*Desde la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el 2007 (LO 3/2007, de 22 de marzo, BOE de 23 de marzo), las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o aquellas que así lo tengan establecido en un Convenio Colectivo habrán de elaborar y aplicar un plan de igualdad, siendo voluntaria su implantación para el resto de las empresas. Dichos planes deberán fijar los objetivos concretos que alcanzar en la empresa en materia de igualdad, las estrategias y las medidas prácticas que se han de adoptar para su consecución, así como la fijación de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Su cumplimiento puede conllevar que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad otorgue un distintivo a la empresa que ésta podrá utilizar en el tráfico comercial y con fines publicitarios. Pero el coste de su incumplimiento deviene más incierto.*

1. Los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de efectuar un diagnóstico de situación y tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para la consecución de sus objetivos, los planes de igualdad pueden contener, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer —en términos de igualdad entre mujeres y hombres— la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Afectarán a la totalidad de la plantilla de la empresa, sin perjuicio de un posible establecimiento de acciones especiales en relación con determinados centros de trabajo. Para garantizar su cumplimiento, la representación legal de los trabajadores deberá tener acceso a la información no sólo sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos, sino sobre los datos necesarios para comprobar la implantación de dicho plan.

*Advertencia legal:* Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Corresponde al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad la evaluación de las empresas para la concesión del distintivo que reconoce los esfuerzos empresariales en esta materia. En este sentido, se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. Para mantener dicho reconocimiento, el Ministerio comprobará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, procederá a retirárselo.

Mas la no aprobación de un plan de igualdad o el incumplimiento de uno ya aprobado puede suponer una infracción grave [art. 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social («No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación»)] o muy grave [art. 8.17 de dicha norma («No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 *bis* de esta ley»)]; además, conductas derivadas de dicho incumplimiento pueden implicar una infracción autónoma. Las sanciones pueden oscilar entre los 626 euros y los 6250 euros para las infracciones graves, y entre 6251 y 187 515 euros para las infracciones muy graves. La concreción tanto del incumplimiento como de la graduación de la sanción depende de las circunstancias y no está exenta de una intervención judicial.

2. Ocurre así en la resolución dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por medio del Auto de 18 de enero del 2017 (Resolución 5/2017) en ejecución de título no judicial y como consecuencia de la denuncia presentada en reiteradas ocasiones por la representación de los trabajadores por incumplimiento de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

El conflicto surge tras la denuncia de la organización sindical Confederación General del Trabajo (CGT) ante el incumplimiento por parte de la empresa (Global Sales Solutions Line, S. A.) de informar sobre las acciones de discriminación positiva efectuadas. De conformidad con el Plan de Igualdad pactado, las medidas de acción positiva cumplen el objetivo de incrementar el porcentaje de acceso al empleo de las personas (mujeres u hombres) menos representadas en cada departamento fomentando su contratación, de manera que, en igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos evaluados, se optará por contratar al colectivo menos representado.

Pues bien «acreditado que la empresa se ha limitado a presentar un listado, que recoge la plantilla por categoría, distinguiendo hombres y mujeres en cada categoría mediante los correspondientes porcentajes para cada sexo, desde 2013 a 2016, así como un listado de trabajadores incorporados en 2016 por categorías y servicios, que permite distinguir a uno y otro sexo, se hace evidente que no ha cumplido fielmente lo decidido en el auto ejecutado, que le obligaba a definir caso por caso, en cada una de las categorías desequilibradas, qué candidatos concurren a su cobertura, sus méritos y los casos en los que se primó al sexo infrarrepresentado en igualdad de méritos, lo que no ha realizado de ningún modo» (FJ 3).

También se incluye como denuncia que la empresa no haya informado —como era su obligación— sobre los procesos de selección efectuados en los términos pactados ni sobre el

porcentaje de cada género contratado, medidas con las que se pretendía evaluar el cumplimiento de la incorporación del sexo menos representado cada semestre. Y, así, en el Plan de Igualdad se acordó que se formara una comisión de seguimiento semestral que detallara los procesos de selección llevados a cabo durante ese tiempo y el porcentaje de cada género incorporado a fin de valorar el cumplimiento de la obligación antedicha sobre el aumento del sexo menos favorecido en cada área.

Tampoco aquí la empresa ha cumplido fielmente lo establecido en el auto impugnado, «aunque haya aportado listados de contrataciones, distinguiendo porcentajes de contratados según su sexo, puesto que dicho listado no permite evaluar por sí solo si se ha cumplido o no la incorporación del sexo menos favorecido en cada área, puesto que sólo informa de aspectos cuantitativos, pero omite los criterios tenidos en cuenta en cada una de esas contrataciones, que es lo decisivo para asegurar que se promueve la igualdad en la contratación, lo que no parece difícil de cumplir, no habiéndose cumplido tampoco los plazos pactados (FJ 4).

Finalmente se cuestiona la falta de información sobre el número de trabajadores y las características de quienes han sido considerados preferentes en la asignación de la oferta de cambio de turno o reducción de jornada. Sin embargo, y a diferencia de las objeciones anteriores, en este caso la Sala entiende que «dicha obligación se ha cumplido parcialmente, porque ha quedado probado que la empresa ha informado de las solicitudes aprobadas sobre cambios de turno o reducciones de jornada pero no lo ha hecho con las no aprobadas, ni las razones para su desestimación, lo que impide a los sindicatos evaluar si se ha cumplido adecuadamente la medida» (FJ 5).

En conclusión, y acreditado el incumplimiento de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, la empresa impone, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 241.2 de la Ley de la Jurisdicción Social en materia de ejecución de sentencias y títulos ejecutivos, «un apremio pecuniario de 150 euros diarios hasta que se cumplimente debidamente lo mandado en la presente resolución».

3. La adopción de un plan de igualdad no es sólo una exigencia formal que obliga a efectuar un diagnóstico, el diseño y los ejes de su implantación. Constituye una obligación legal, al menos para algunas empresas. Su incumplimiento deviene en una infracción susceptible de ser sancionada con mayor o menor gravedad, con mayor o menor cuantía. Pero, como en otras materias, parece que la propia redacción del plan, su mera existencia y su sola invocación justifican el cumplimiento de la ley. Y no. Es sólo el principio. El principio de un camino, largo y arduo, que requiere dedicación, intención e innovación. No basta con seguir respondiendo con las mismas medidas a los problemas tradicionales, sino que son necesarias ideas innovadoras para afrontar nuevos retos.