

# El Supremo admite planes de igualdad sin pacto sindical y libra de multas a las firmas

Indica que Trabajo impide a las empresas cumplir con la norma si se niega a aceptarlos

Eva Díaz MADRID.

El Tribunal Supremo (TS) desatascos los planes de igualdad y permite a las empresas inscribirlos en el registro de Trabajo, aunque no hayan sido negociados con los representantes de los trabajadores. El Alto Tribunal facilita así que las compañías se libren de las sanciones de la Inspección de Trabajo, que ya multa con hasta 7.500 euros a las firmas que no tengan plan de igualdad.

El Real Decreto de 2020 que desarrolló la Ley de Igualdad (de 2007) obligó a las empresas de más de 50 empleados a tener estos planes para garantizar condiciones paritarias entre hombres y mujeres. Para la elaboración de los mismos es necesario alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores. Sin embargo, las compañías que no tienen representación sindical en los centros de trabajo tienen que negociarlos con los sindicatos más representativos. No obstante, las organizaciones de representantes laborales se vieron desbordadas ante la multitud de solicitudes para negociar los planes, dejando a las empresas a los pies de los caballos.

El Supremo, en una sentencia de este 11 de abril de la que fue ponente Antonio Vicente Sempere Navarro, determina que “la ausencia de acuerdo en la consecución del Plan de Igualdad no debe impedir que acceda al registro”. Cabe recordar que la norma exige la inscripción del documento en el Registro de Planes de Igualdad para que fuera válido.

## Sanciones

La Sala de lo Social ratifica el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) que obligó a la Dirección General de Trabajo a aceptar la inscripción del plan. La sentencia señala que si la Adminis-



Varias personas a la entrada del Tribunal Supremo. EP

**Las compañías con más de 50 empleados están obligadas a contar con estos programas**

tración impidiera el registro, asentaría la obligación de contar con un plan de igualdad pactado dejando a las empresas sin posibilidad de cumplir con la norma, con las consecuencias negativas que ello conlleva.

Es decir, expuestas a una infracción laboral muy grave por ausen-

cia del plan y a la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas.

El Alto Tribunal resuelve así el caso de una empresa que no tenía representación laboral en sus centros de trabajo y acudió a los sindicatos del sector para negociar el plan. Sin embargo, la firma no tuvo respuesta por parte de los sindicatos dentro de los 10 días que exige la ley que deben responder a la convocatoria ni después. Por tanto, la empresa presentó el documento en el registro de Trabajo, pero la Administración rechazó la inscripción hasta que acreditara que se había producido la comisión negociadora. La compañía volvió a ponerse en contacto tanto con CCOO como con UGT sin éxito y pidió a Trabajo la inscripción provisional del plan hasta que consiguiera negociar, algo que la autoridad laboral rechazó.

## Situaciones excepcionales

El Supremo considera que en estas situaciones “excepcionales” como que la empresa no logre sentarse con los sindicatos porque no acudan a la convocatoria, así como que aunque negocie, no haya acuerdo, la Administración debería a proceder al registro del plan para no impedir que las firmas cumplan con la obligación.

Por otro lado, el Alto Tribunal también determinó en otra sentencia del 11 de abril del magistrado Juan Molins García-Atance, que el Ministerio de Trabajo debía admitir y registrar los planes de igualdad de las compañías por guardar silencio administrativo. Es decir, por estar más de tres meses sin contestar a las alegaciones de la empresa.

@ Más información en [www.eleconomista.es/ecokey](http://www.eleconomista.es/ecokey)