**LAS EMPRESAS DE 150 A 250 EMPLEADOS TIENEN UN MES PARA APROBAR SU PLAN DE IGUALDAD**

El 7 de marzo entra en vigor el segundo tramo del cambio normativo dirigido a eliminar las brechas entre hombres y mujeres. La mayoría de ellas no llegarán a tiempo

La igualdad en las empresas no es cuestión de voluntad, sino que desde hace un año es una obligación para las empresas medianas, desde que el Gobierno aprobara el **Real Decreto-ley 6/2019**, que incluía, entre otras cuestiones, la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad. Una de las medidas más importantes, y que pasó desapercibida, es la obligación a las empresas medianas y grandes de desarrollar y registrar planes de igualdad para avanzar hacia la equiparación de condiciones laborales entre hombres y mujeres.

El Gobierno optó por dar un periodo transitorio a las medianas empresas para que tuvieran tiempo de negociar y aprobar con sus trabajadores estos planes, tal y como solicitaron las patronales CEOE y CEPYME. El Ejecutivo optó por dar un año a las empresas de entre 150 y 250 trabajadores, dos años a las que van de 100 a 150 trabajadores y tres años para las de más de 50 empleados (las de menos de 50 asalariados quedaron exentas).

Esto significa que hay unas 3.800 empresas que están ya en la cuenta atrás para tener listo su plan de igualdad… y la mayoría están muy lejos de llegar a tiempo. Así lo señalan a este periódico los despachos de abogados consultados que consideran que muchas empresas no estarán listas antes del verano. Sin embargo, el Gobierno tampoco ha hecho sus deberes, ya que la norma requería de un desarrollo reglamentario posterior que todavía no se ha abordado. Incluso está por ver qué ministerio tiene que hacerlo: ¿Igualdad o Trabajo?

El Gobierno tiene que crear un registro en el que las empresas depositen sus planes de igualdad, pero un año después de la aprobación de la norma, ni está ni se le espera. La prioridad ahora para el Ministerio de Trabajo es la derogación de la reforma laboral, mientras que desde Igualdad se trabaja en tener lista la ley de libertades sexuales en las próximas semanas.

Sin embargo, que el desarrollo reglamentario no esté completado no exime a las empresas de la obligación de tener listo su plan de igualdad. Algunas comunidades autónomas han establecido un registro, pero no son obligatorios ni la consejería correspondiente los analiza y valida. En el caso de incumplimiento, la inspección de Trabajo puede imponer una infracción grave, sancionable con multas que van desde 620 euros hasta 6.250 euros.

A partir del día 7 de marzo, la víspera del Día Internacional de la Mujer, las empresas de entre 150 y 250 trabajadores tienen que tener listo y negociado con su plantilla, un diagnóstico de la situación existente y un plan de igualdad para corregir cualquier brecha existente. "Cuando el Gobierno aprobó la norma, las empresas ya tenían aprobados sus presupuestos para 2019 y muchas no tuvieron recursos para ponerlos en marcha y lo están haciendo ahora", explica Manuel Fernández-Fontecha, socio de Laboral de Ceca Magán. De ahí que muchas no vayan a llegar a tiempo, ya que la negociación es compleja.

El desarrollo reglamentario también debería detallar el contenido que debería incluirse en los planes de igualdad. Sin embargo, a falta de los detalles concretos, las empresas tendrán que acordar con sus trabajadores dos documentos. El primero es un diagnóstico de la situación actual de la compañía, incluyendo brechas salariales, techos de cristal, etcétera. Para algunas empresas, esta negociación puede suponer un problema, ya que los representantes de los trabajadores podrán solicitar los salarios de todo el personal, incluyendo los directivos.

Una vez aprobado el informe con el diagnóstico de la situación existente, las empresas tendrán que pactar el plan de igualdad que incluirá las actuaciones a seguir para reducir estas desigualdades hasta eliminarlas. La empresa tendrá que comunicar a la plantilla la elaboración de los documentos cuando esté finalizada y todos los trabajadores tendrán derecho a consultarlos. Fernández-Fontecha recomienda además crear un comité de seguimiento que cada dos o tres años analice el grado de cumplimiento del plan y corrija posibles defectos.