



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

II Observatorio sobre Igualdad



Índice

Índice

<i>Introducción II Observatorio sobre igualdad</i> , por Fransico Javier Blasco de Luna	4
<i>La discriminación silente por razón de edad en el mercado laboral: su necesaria siperación desde el reto demográfico</i> , por Eva M. Blázquez Agudo	10
<i>Presencia de mujeres en altos cargos públicos y privados. Mujeres con poder, despejismo o realidad?</i> , por Isabel García Calvo	31
<i>Planes de igualdad y transparencia salarial. Puntos críticos del desarrollo reglamentario del RD Ley 6/2019</i> , por Patricia Nieto Rojas	38
<i>Diversidad y Sostenibilidad</i> , por Audith Zapata	63
Encuesta II Observatorio sobre igualdad	69



Introducción II Observatorio sobre Igualdad

por Francisco Javier Blasco de Luna

Presentamos esta segunda edición del Observatorio de Igualdad, que recoge varios estudios sobre aspectos que afectan al género, a la edad, y a la diversidad en su conjunto, y que coincidiendo con los aires de incipiente recuperación económica y salida de la grave crisis, esperemos nos ayude a entender un poco mejor la evolución y los progresos de esta materia en el último año.

También hemos querido traer aquí los resultados de una nueva encuesta a más de 20.000 empresas sobre los principales aspectos que nos permitan tener una fotografía nítida de la situación de la igualdad en las empresas a través de la opinión de sus responsables de Recursos Humanos y gerentes.

Como en la edición anterior, hemos invitado a participar en este informe a cuatro mujeres, profesionales de diversos ámbitos, para que nos den su visión sobre aspectos varios que caracterizan las variopintas manifestaciones de la igualdad y la diversidad. Quería agradecer a todas ellas su disponibilidad y la calidad de sus aportaciones.

Cambios normativos

Tras el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el año 2020 y lo que va 2021 vienen marcados por nuevos desarrollos normativos que esperamos nos acerquen más a la igualdad efectiva. Así, en el último trimestre de 2020 se publicaron los Reales Decretos-Leyes 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su regis-

tro; y 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Estas dos normas, recogieron -con modificaciones importantes- los borradores que se sometieron, primero a consulta pública en marzo de 2020, y posteriormente al diálogo social, donde no hubo acuerdo con la representación empresarial, y que con posterioridad se publicitó el 30 de julio como Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos CCOO y UGT, recogiendo el compromiso de las partes firmantes en relación con dichos proyectos de reglamento.

Sin duda que estos dos Reales Decretos-leyes han traído una agenda de convergencia de empresas de menor tamaño a los estándares que ya se habían impuesto desde la propia Ley Orgánica de 2007 en materia de planes de igualdad, y que no sólo darán más seguridad jurídica al escenario anterior, sino que extenderán sus efectos a un amplio espectro de nuestro tejido empresarial.

No obstante, y como añadido al necesario reproche a la falta del necesario consenso en aspectos muy importantes, la norma no alcanza a abrazar muchas realidades del presente y el futuro del trabajo. Así, en materia de transparencia salarial, la transformación de puestos, categorías e incluso grupos profesionales en roles, funciones tan individualizadas como cambiantes, sistemas ágiles, trabajos por proyectos... la volatilidad de los criterios que utiliza la norma parece difícil que nos ayude a entender y gestionar la dimensión, por ejemplo, de trabajos de igual valor.

En cuestión de género, las sensaciones son agrídulces. Sin duda que en nuestro

país se ha avanzado mucho en los últimos años, y estamos en el grupo de cabeza de los países de la Unión en muchas variables, pero la pandemia puede que nos devuelva a algunos pasos atrás en aspectos que creíamos superados.

Las cifras de recientes de paro, afiliación y contratación vuelven a mostrarnos peores cifras para el colectivo femenino. Y si nos acercamos a la realidad de muchas mujeres inmigrantes, no sería desacertada la calificación de algunas voces, como las nuevas parias de nuestro mercado de trabajo. En efecto, tenemos muchos nuevos retos, y otros viejos y conocidos.

La presencia de la mujer en los órganos de dirección y decisión no es sólo una cuestión de justicia social, tiene que ver con la competitividad y con la pérdida del talento que conlleva la falta de diversidad en esos órganos. Pero es que, además, las directivas parece que son más exigentes en crear ambientes de trabajo donde prime la integridad, la honestidad y la colaboración, entornos flexibles, empáticos y con prioridad en las, tan necesarias, competencias blandas, luego... ¿por qué no avanzamos en atraer a talento tan necesario en estas instancias?

Las competencias digitales y la presencia de las mujeres en estudios STEM parece asimismo que tiene más que ver con la gestión del interés por estas profesiones que por cuestiones de género. Pero las cifras son las que son. El 11 de febrero, con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, nos recordó que es necesario despertar vocaciones desde la niñez: las mujeres ocupan sólo el 28% de las profesiones en sectores de alta tecnología. Además, en la FP más científica y tecnológica sólo hay un 9% de mujeres, siendo grave la situación si consideramos que es la formación profesional uno de los segmentos educativos más dinámicos, adaptativos y con proyección de empleo y crecimiento salarial.

Por eso hacen falta políticas y estrategias que aseguren que el futuro del trabajo debe ser ilusionante también para todas ellas. Así, la Organización Internacional del Trabajo (*Empowering Women at Work: Government laws and policies for gender equality*) exige que se establezcan principios rectores para los gobiernos, ya que las políticas gubernamentales pueden ayudar a lograr un futuro laboral más equitativo entre los géneros y que contribuya al empoderamiento económico de las mujeres. Y para ello es necesario facilitar el aprendizaje permanente, cerrar la brecha digital relacionada con el género, crear y proteger puestos de trabajo de calidad en la economía del cuidado de las personas, y aprovechar la tecnología para promover trabajos decentes.

Y no debemos centrar estos retos sólo en lo privado. Según un estudio del sindicato CSIF, con motivo del Día Internacional de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres (22 de febrero), en la Administración



General del Estado, la brecha en los funcionarios es del 23%, las mujeres cobran entre 1 y 1,5 euros menos por hora de trabajo que los hombres y hay casi el doble de mujeres que se acogen al teletrabajo para el cuidado de menores y mayores.

También la Unión Europea ha realizado considerables avances en materia de igualdad de género, y entre los veinte países que lideran la clasificación mundial en materia de igualdad de género, catorce son Estados miembros de la UE. No obstante, los mercados laborales europeos siguen reflejando un elevado nivel de segregación sectorial y en el empleo. Según Eurofound, las mujeres siguen teniendo una representación excesiva en los empleos a tiempo parcial, temporales y con un salario bajo en comparación con los hombres.

Reducir la brecha de género en materia de empleo no solo es importante para la igualdad, sino también para lograr una economía sostenible, y podría generar considerables ganancias macroeconómicas. La robotización y la digitalización deberían acabar con las barreras de discriminación basadas en variables como la fuerza física, o inercias y roles que tradicionalmente han perjudicado a mujeres y a personas con capacidades distintas.

El 5 de marzo de 2020, la Comisión Europea lanzó una nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, que presenta acciones y objetivos políticos para realizar avances significativos hacia una Europa con igualdad de género de aquí a 2025.

Pero una de las consecuencias de la segregación por género en el mercado laboral es que la pandemia de la COVID-19



se ha cobrado más víctimas mujeres que hombres. Los sectores más afectados por el distanciamiento social y las medidas restrictivas son los que implican un “trabajo de servicio interactivo”, con interacción física entre trabajadores y clientes -turismo, comercio minorista, hostelería y aviación comercial- donde las mujeres representan el 61 % de los trabajadores que realizan este tipo de trabajos.

Los nuevos modelos de organización del trabajo, la transformación digital y otros muchos desafíos nos van a exigir reforzar el cuidado para evitar nuevos nichos de desigualdad. Son necesarios la prevención y el control de los empleadores para evitar los sesgos inconscientes de la Inteligencia Artificial, y también el legislador debe mejorar la norma para facilitar entornos de flexibilidad, de desconexión y de reconexión digital que faciliten la corresponsabilidad. NO olvidemos también que las nuevas tecnologías están posibilitando el acoso y las agresiones sexuales a distancia.

Y es que, pese a que demos por hecho que muchos avances retroalimenten la inercia

hacia la igualdad efectiva, los roles y desigualdades también se han mantenido durante en el confinamiento: un estudio sobre corresponsabilidad y conciliación de la Comunidad de Madrid nos dice que la atención a las tareas domésticas durante un escenario tan “propicio” a la corresponsabilidad como han sido los confinamientos, ha sido mayor en las mujeres (96,4%) que en los varones (84,3%).



La disrupción y los cambios sociales, en definitiva, continuamente abren nuevos frentes que atajar. Una reciente sentencia ha declarado nulo el despido de un padre al considerar que ha sido producido de forma refleja por el embarazo y parto de su mujer y las consecuencias legales que conlleva. Se trata de una nueva discriminación por razón de género proyectada en la figura del padre.

Importancia de la diversidad e inclusión

Sin duda que en materia de inclusión, las empresas líderes debemos convertirnos en agentes del cambio social. No caben iniciativas aisladas y la cultura inclusiva debe ir de la mano de estrategias globa-

les y que toquen a toda la estructura de la organización. Debe liderarse desde la dirección, y la estrategia ser mucho más holística que la simple reducción sólo a cuestiones de género... afecta a la edad, a las capacidades distintas y a culturas e ideas distintas.

La inclusión es requisito de la diversidad, y es necesaria la gestión del ciclo de vida de las personas trabajadoras y de las vicisitudes de cada colectivo, incluir la perspectiva de género e integrar la diversidad en la visión de la función de Recursos Humanos y de las organizaciones en su conjunto. A nadie se le escapa, por ejemplo, que pensar en la gestión de la seguridad y salud sin la perspectiva de género, edad o discapacidad, es tan aberrante como reprochar a un aprendiz que no tenga habilidades de toma de decisiones en entornos de incertidumbre, resiliencia o liderazgo.

Una de las amenazas de nuestro mercado de trabajo tiene que ver con el llamado *edadismo* y la discriminación que viene acompañado al reto demográfico y al envejecimiento de la población. Detrás de las cifras de aparente menor desempleo, el paro de larga duración es una patología que parece incurable en nuestro ecosistema de empleo reciente.

Cuando hablamos del talento senior, deben combatirse ciertas asunciones sobre la productividad, absentismo o capacidad de aprendizaje de los seniors. La ausencia de una necesaria gestión del ciclo de vida se oculta en la generalidad de las estadísticas. Según el Banco de España, en las empresas más grandes y en los colectivos más formados se acredita que los empleados mayores de 50 años reducen su dedicación a las tareas físicas, numéricas y re-

lacionadas con las TIC, incrementando su actividad de planificación, lectura y escritura. Asimismo, la formación en el trabajo debería estar encaminada a disminuir la depreciación de ciertas habilidades y mejorar la adaptabilidad a realizar otras tareas de forma que el trabajador pueda mantener un alto grado de empleabilidad. Sin embargo, el acceso a la formación en los mayores de 50 y 60 años es, 2 y 6 puntos porcentuales respectivamente, menor que el resto de los colectivos.

Pero, paradojas de la vida, visualizamos un 2050 con competencias digitales en el 100% de la población, sin saber cuántos se quedarán en el camino en un mercado de trabajo que empieza a dar muestras palpables de edadismo. En efecto, España se sitúa a la cola de la OCDE en trabajadores mayores de 55 años, cuando somos de las sociedades más envejecidas. Contamos con 4 veces menos trabajadores que la media OCDE de entre 65 y 69 años, y en apenas dos décadas, un tercio de la población será mayor de 65 años.

Muchas gracias a aquellas empresas que han participado en nuestra segunda encuesta y a todos los lectores por dedicarnos tiempo en acercarse a este estudio. Esperamos con este informe-observatorio aportar nuestro granito de arena para entender y ayudar en la gestión de la igualdad efectiva de nuestras personas trabajadoras.



Francisco Javier Blasco de Luna
Director The Adecco Group Institute

La discriminación silente por razón de edad en el mercado laboral: su necesaria superación desde el reto demográfico

por Eva M. Blázquez Agudo

Índice

I. INTRODUCCIÓN. MÁS ALLÁ DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO	12
II. ¿A PARTIR DE QUÉ EDAD UN TRABAJADOR DEBE CALIFICARSE COMO SENIOR?	13
1. Antes de la edad legal de jubilación.	
2. Después de legal de jubilación: el envejecimiento activo.	
III. PARTIENDO DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS.	15
IV. LA EDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN: SU PROTECCIÓN.	17
1. En el derecho europeo.	
2. En la Constitución.	
3. En el Estatuto de los Trabajadores. Especial atención al cese obligatorio por razón de edad.	
4. Una vuelta de tuerca: la discriminación de los funcionarios públicos.	
V. LOS GRANDES RETOS DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA.	24
1. La prevención de riesgos.	
2. El principio de formación permanente para toda la vida.	
3. Las condiciones de trabajo.	

I. INTRODUCCIÓN. MÁS ALLÁ DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

Mucho se habla de la discriminación por razón de género. De hecho, existe un importante acervo normativo que viene a luchar contra dicha discriminación, que se ha incrementado en los últimos tiempos, especialmente en el ámbito de la brecha salarial. Así, por ejemplo, a finales de 2020 se han aprobado el RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Paralelamente suele ser el objeto principal de los distintos estudios sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

No sin calificar de necesario este proceso de promoción de la igualdad de género, hay que poner de manifiesto que existen otras posibles discriminaciones en el mercado laboral que, desde lo aprendido en la evolución del tratamiento de la discriminación por razón de género, es preciso abordar con urgencia como, por ejemplo, la infringida por el factor edad.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) ha puesto de manifiesto a través de su Recomendación número 162 de 1980, sobre los trabajadores de edad, que es precisa la implantación de condiciones laborales adecuadas para las personas trabajadoras a partir de cierta edad. En concreto, proclama la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores mayores de cincuenta años en relación con la formación profesional, la seguridad en el empleo y el desa-

rollo de su carrera profesional, así como la necesidad de adoptar medidas que garanticen un sistema adecuado de transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, de forma que el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente.

De nuevo, la OIT en su *Informe sobre la igualdad en el trabajo: cómo afrontar los retos que se plantean* de 2007, incluye a la edad como forma de discriminación, distinguiendo la situación entre los jóvenes y los más mayores. Posteriormente, en 2008 ha complementado su recomendación con una ficha informativa (*Conditions of work and employment: Issues for older worker*), donde se incide en las ventajas de contratar a trabajadores de cierta edad y con mucha experiencia, a los que debe ofrecerse puestos de trabajo flexibles en lo referente al horario laboral, con el fin de que compartan sus conocimientos con los más jóvenes. Se trata de implementar una estrategia global y equilibrada entre medidas de fomento del empleo orientadas hacia la solidaridad de los grupos etarios.

A raíz estas declaraciones se puede concluir que es precisa la regulación de mecanismos de protección de las personas trabajadoras calificadas como seniors en el mercado laboral, basándose en el principio de igualdad de oportunidades, que deben consistir en la adaptación de sus condiciones de trabajo a su evolución física y psicológica, entendiendo que estas readaptaciones no significan una desventaja para las empresas, sino que, al contrario, debe valorarse positivamente la aportación de la experiencia y el conocimiento al desarrollo de su actividad que debe servir para enseñar a las nuevas generaciones.

Sin embargo, aunque desde la OIT sí se pone de manifiesto la necesaria protección de los trabajadores más maduros, curiosamente, no se recoge igual principio en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU cuando en el objetivo número 8 sobre el Trabajo Decente y Sostenible se menciona a los grupos discriminados en el mercado laboral, que deben ser objeto de políticas de protección a los efectos de garantizar su acceso y mantenimiento en el mercado laboral en igualdad de oportunidades. Entre estos grupos, se señala a las mujeres, a las personas discapacitadas y a los emigrantes; y si bien se valora la condición de la edad, no es para atender a este colectivo, sino para poner de manifiesto las necesidades laborales de los más jóvenes. Quizás este “*olvido*” obedece a que los ODS tratan de establecer pautas para todos los Estados, y el envejecimiento de la población y sus efectos en el mercado de trabajo se manifiestan especialmente en Europa y en América de Norte. Pero, asimismo, es posible que, aunque el objetivo de proteger a los jóvenes sea una finalidad hasta 2030, los efectos del envejecimiento de la población activa se vayan a manifestar a partir de esa fecha y, posiblemente pueda ser uno de los propósitos de una nueva estrategia mundial posterior a esa fecha.

Sea como sea, el envejecimiento de la población y, por ende, el de la población activa, es una realidad, como a continuación se demostrará a través de los datos demográficos, a valorar en el mercado laboral español a los efectos de adaptarse sus consecuencias. En todo caso, en primer lugar, habrá que determinar desde cuándo debe considerarse a un trabajador dentro de este grupo. Para luego analizar el tratamiento legal de esta cuestión, la aplicación del principio de no discriminación por razón de edad y, por último, qué elementos deben modificarse en el mercado laboral a los efectos de adaptarse a esta nueva situación.

II. ¿A PARTIR DE QUÉ EDAD UN TRABAJADOR DEBE CALIFICARSE COMO SENIOR?

Antes de entrar en este análisis del colectivo de los trabajadores maduros, hay que diferenciar dos situaciones. En primer lugar, están aquellos que siendo trabajadores seniors todavía no alcanzan la edad de jubilación; pero, también están aquellos que sobrepasan ese límite y deciden continuar su vida activa. Aunque quizás la adaptación de las condiciones de trabajo por razón de edad es aplicable en idéntico sentido a ambos, sin embargo, sí que deben ser establecidas otras medidas diferenciadas, sobre todo en materia de Seguridad Social, a los efectos de regular sus cotizaciones y la compatibilidad con la pensión de jubilación. Así, básicamente existen dentro de los denominados trabajadores seniors dos grupos, dependiendo si se ha alcanzado la edad legal de jubilación o no.



1. Antes de la edad legal de jubilación

En todo caso, como premisa fundamental, es preciso establecer en qué edad se limita la calificación de un trabajador como senior, valorando el período en que se sigue trabajando antes de la edad legal de jubilación.

Ya se ha señalado que la OIT entiende que se puede considerar como tal a los mayores de cincuenta años. La Decisión del Consejo de la Unión Europea del 18 de febrero de 2002 “*relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros*” determina que son trabajadores de edad, quienes se encuentran entre cincuenta y sesenta y cuatro años.

Por otro lado, por ejemplo, en la regulación de incentivos para la contratación de este grupo de trabajadores, se han manejado diferentes edades: desde los cuarenta años en el Decreto 817/1970, de 30 de abril, de trabajadores en edad madura, que obviamente es desechable, sobre todo teniendo en cuenta que en estos momentos en las políticas de empleo se considera a una persona como joven en el mercado laboral hasta los 30 años. En la actualidad, existen diversas bonificaciones e incentivos a la contratación y una protección especial en el desempleo para los mayores de 45 años. En otras ocasiones, se protege desde 50 o 55 años; o incluso los 52 años son los elegidos para la concesión del subsidio por desempleo, que se reconoce como paso previo a la pensión de jubilación, cuando el trabajador es expulsado prematuramente del mercado laboral.

De acuerdo con la indicación europea, y con la determinación de los treinta años



como edad hasta la cual se protege a los trabajadores como jóvenes en el mercado laboral, y teniendo en cuenta la evolución demográfica de la población, parece que los cincuenta y cinco años es una edad adecuada para marcar la necesidad de protección especial en el mercado laboral a los efectos de adaptar las diferentes condiciones de trabajo con el fin de promocionar la continuación de la vida laboral y evitar discriminaciones por este motivo. Edades anteriores llevan al absurdo de considerar al trabajador como joven hasta los treinta años y quince años después como mayor.

2. Después de la edad legal de jubilación: el envejecimiento activo

Es fundamental la promoción de la vida laboral más allá de la edad legal de la jubilación de acuerdo con la evolución demográfica de la población, la necesidad de sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, así como de los múltiples beneficios que tiene el envejecimiento activo. Una primera ventaja es el mejor estado de salud y el bienestar personal subjetivo, que, además, disminuye los costes del sis-

tema sanitario e, incluso, los de dependencia, un tiempo después. Pero, además, el alargamiento de la vida laboral promocio- na una mayor seguridad económica, sobre todo cuando las cuantías de las pensiones no cumplen de forma absoluta con la tasa de sustitución, esto es, cuando la cuantía de los sueldos percibidos no se recupera con el importe de las pensiones obtenidas. En otro orden de cosas, como se señalaba, también el aumento del número de jubila- dos y la mayor duración de esta etapa de la vida debido lleva a que si se quiere garan- tizar la sostenibilidad del sistema de pen- siones, haya que fomentar la duración de la vida activa.

De acuerdo con todos estos indicadores, es preciso apostar por la prolongación de la vida laboral hasta edades más avanza- das o, al menos, reducir la jubilación an- ticipada, esto es, la anterior a la edad le- gal de jubilación. Solo deberían admitirse excepciones por causa de problemas in- dividuales de salud del trabajador o para quienes trabajan en los sectores donde la actividad se desarrolla de forma precaria debido a que los trabajos tienen una natu- raleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusan elevados índices de morbilidad o mortalidad. Por supuesto, sin penalizar esta opción. Es decir, que se mantengan las excepciones que ya existen respecto a los trabajadores en actividades mineras, personal de vue- lo de transportes aéreos, trabajos ferro- viarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos, Ertzaintza o policías locales. En todo caso, parece esencial seguir inda- gando en otros sectores, más allá de los ya reconocidos, a los que se aplique este tipo de cautelas en base a la penosidad de la actividad laboral desarrollada.

Asimismo, también tendrá que mantener- se la jubilación anticipada, sin penalización económica, para las personas con discapa- cidad, aunque seguramente ampliando la regulación actual que solamente permite esta posibilidad cuando se acredite un gra- do igual o superior al 65% de discapacidad (o 45% en determinadas discapacidades que llevan aparejadas la reducción de la expectativa de vida).

Fuera de esas situaciones mencionadas, habrá que evitar la expulsión de los tra- bajadores del mercado laboral a edades tempranas, a través del fomento público del mantenimiento del empleo a partir de cierta edad.

Por otro lado, igualmente debe apostarse por la promoción de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, incluso de forma compatible con la pensión para aquellos que deseen continuar con su acti- vidad. Sin embargo, en España todavía hay un reducido grupo de personas que com- patibilizan jubilación con trabajo, aunque ya existen incentivos como la mantención de la pensión en un 50% (hasta un 100% para los trabajadores autónomos) y la re- ducción de cotizaciones durante ese perío- do de trabajo.

III. PARTIENDO DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS

De acuerdo con datos ofrecidos por la Or- ganización Mundial de la Salud entre 2000 y 2050, la proporción de los habitantes del planeta mayores de sesenta años se dupli- cará, pasando del 11 al 22% (en concreto, de 605 a 2000 millones). En el caso con- creto de España, mientras la esperanza de vida se situaba en 86,2 años para las muje-

res y 80,7 años para los hombres en 2018, sin embargo, por ejemplo, 10 años antes en 2008 era de 84,6 y 78,3 años, respectivamente (FUENTE: INE). Como se puede observar, dicha esperanza va elevándose paulatinamente.

Por otro lado, además la tasa de natalidad ha descendido progresivamente, lo que lleva a un envejecimiento progresivo de la población. Así, en el primer trimestre de 2021 el porcentaje de población con edades comprendidas entre 0 y 4 años era del 4,1%, frente a la de 60 y 64 años, grupo que representaba en 6,4 % del total. En todo caso, el punto de inflexión de la bajada de la natalidad se encuentra en la cohorte de edad comprendida entre 45 y 49 años, que encabezan la generación conocida como los babyboomers (representan un 8,4% de la población). A partir de este momento, la tasa de natalidad cayó progresivamente cada año en España, a excepción de un pequeño repunte que se manifiesta entre los jóvenes que ahora tienen entre 10 y 15 años.

De acuerdo con lo indicado, en estos momentos la edad media de la población inscrita en el Padrón es ya de cuarenta y tres años y ocho meses (abril 2021), pero es esperable que se eleve en los próximos años. Por edades, en el primer trimestre de 2021 el 15,1% de la población tenía menos de 16 años; el 35,5% entre 16 y 44; el 29,7% entre

45 y 64; y el 19,7% son mayores de 65 años. Cuando pasen 20 años y los menores de 16 años ya estén en edad de trabajar, mientras que los que ahora tienen entre 45 y 64 años hayan entrado o estén entrando en la edad de la jubilación, la población activa empezará a reducirse de forma drástica, circunstancia que se seguirá agudizando en los siguientes años, mientras no se revierta la tendencia de la tasa de natalidad, siempre con independencia de la posible trayectoria de los movimientos migratorios. De hecho, se calcula que en los próximos años los trabajadores de cincuenta y cinco a sesenta y cuatro años representaran un 30% aproximadamente de la población activa. De lo descrito hasta ahora, se puede deducir que las consecuencias del envejecimiento, en general, y, en particular, de la población activa, todavía no han hecho más que empezar. En una década aproximadamente se empezarán a poner de manifiesto de forma mucho más intensa los efectos de la edad en el mercado laboral. Y, un poco más tarde, cuando los trabajadores que están entre los cuarenta y cincuenta empiecen a jubilarse, será cuando se agudicen los problemas de sostenibilidad financiera de las pensiones.

Las personas que cesan en la actividad laboral a los 65 años en 2019 aún tienen una esperanza de vida de casi 20 años para los hombres y cercana a los 24 para las mujeres, por lo que van a disfrutar de la pensión de jubilación por un período más extenso. Durante todo este tiempo sus ingresos esenciales van a ser sus pensiones de jubilación. Pero, de acuerdo con las *Proyecciones de Población* que presenta el Instituto Nacional de Estadística estas cifras irán aumentando progresivamente. Por ejemplo, en 2034 para los hombres será de casi 21 años y para las mujeres, casi 25. Esta rea-



lidad solo lleva a un lugar: hay que repensar la edad legal de jubilación y planificar cómo se va a determinar de acuerdo con lo anteriormente indicado.

La edad de jubilación se fijó a los 65 años en la regulación del Retiro Obrero en 1919, pero ya han pasado más de cien años y la distribución poblacional es diferente y la esperanza de vida ha aumentado exponencialmente, de forma que no parece adecuado mantener la misma edad como límite usual de la actividad laboral. En España, en 2027 se habrá elevado esta edad hasta los 67 años y solamente se mantendrá los 65 años para aquellos que demuestran largas carreras de cotización, tal y como ha ocurrido también en otros países de nuestro entorno como Francia, Alemania y el Reino Unido.

En conclusión, el estudio de la demografía nos deja dos importantes consecuencias en el mercado laboral. El primero el envejecimiento de la población activa y el segundo el aumento paulatino del número de jubilados. Ambas situaciones merecen una revisión de las políticas de empleo y de protección social, así como un cambio en la legislación que avance soluciones para estas realidades que ya han empezado a manifestarse en nuestra sociedad, así como una adaptación de las condiciones de trabajo que se adapten al envejecimiento de la población activa.

IV. LA EDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN: SU PROTECCIÓN

En el contexto analizado, es esencial la promoción de un mercado laboral en el que se trabaje en igualdad de oportunidades, sin



que ninguna condición o característica del trabajador, más allá de sus capacidades objetivas, se tenga en cuenta. Y, como ya se adelantó, no solo hay que tener en cuenta estas circunstancias de acuerdo con la condición del género, sino que también hay otras, como la edad, que también deben ser contempladas.

En este sentido, la discriminación por razón de edad se recoge en la normativa europea de forma general y, en concreto, en el ámbito del derecho laboral en la Directiva 2000/78. Asimismo, se regula en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, en este contexto laboral es esencial el análisis de la regulación de la jubilación forzosa en este último cuerpo normativo, cuyo tenor puede entenderse como discriminatorio, al igual que la normativa que impone igual efecto para los funcionarios.

1. En el derecho europeo

La prohibición de la discriminación por razón de edad, además de por la OIT, se recoge desde el ámbito del derecho europeo. Aparece como principio general del derecho comunitario en el Tratado de

Ámsterdam firmado de 1997, que modifica el Tratado Constitutivo, añadiendo que el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo. Se determina que podrán adoptarse medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Esto es, a los motivos tradicionales de discriminación por razón de género se unen otros, como la edad.

Más tarde, siguiendo la estela de la regulación de la discriminación por razón de sexo, se recoge la discriminación por razón de edad en el artículo 13 de la Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento del marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En concreto, se señala que todas las personas trabajadoras deben tener las mismas oportunidades, sin sufrir ninguna discriminación, tampoco por razón de su edad, en las condiciones de acceso al empleo, acceso a orientación personal, condiciones de trabajo y participación en los organismos de representación de los trabajadores. En definitiva, habrá que garantizar que no haya discriminaciones en el acceso al empleo, debiendo asegurar que existe igualdad de oportunidades en los criterios de selección, reclutamiento y promoción; así como en condiciones de trabajo, incluidas las causas de despido.

El Comité Económico y Social Europeo en varias ocasiones se ha pronunciado igualmente sobre este asunto. Así, en 2004, reconocía la importancia de apoyar un pacto entre generaciones que garantice a los ciudadanos de los países europeos un recambio generacional suficiente en el mercado

laboral, un Estado social adecuado a las nuevas realidades demográficas, así como una normativa europea que favoreciera las políticas de empleo, la reconversión profesional y una aproximación entre el mundo de la educación y la empresa.

Algo más tarde, el Dictamen Comité Económico y Social europeo: *“Impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población”*, de marzo de 2007, desde los cambios demográficos concluye que es preciso incrementar la tasa de actividad de los trabajadores mayores de 50 años, promoviendo su reinserción en el mercado laboral, poniendo especial énfasis en la eliminación de cualquier tipo de discriminación generacional para lo cual es preciso incorporar la Directiva relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En la misma línea, se puede consultar el Libro Verde *“Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones”*.

No obstante, este derecho no se reconoce como absoluto, dado que se admiten ciertas restricciones, cuando existan justificaciones objetivas, apropiadas y necesarias de en el mercado laboral. Dicho en otras palabras, la Directiva 2000/78 ha admitido que las legislaciones nacionales puedan regular diferencias de trato por razón de edad, imponiendo incluso edades máximas de contratación. En este sentido, por ejemplo, la STJUE de 16 de noviembre de 2011 (asunto C-411/2005, Palacios de la Villa) reconoce esta posibilidad, siempre que exista una justificación objetiva y razonable. Asimismo, la STJUE de 5 de julio de 2012 evidencia que es posible imponer la obligación de jubilarse cuando sea en aras de la consecución de objetivos concretos

de las políticas de empleo como proteger un sector concreto de trabajadores como pueden ser los jóvenes.

2. En la Constitución

Ya en el ámbito nacional en el artículo 14 de la Constitución Española se proclama que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Como se puede ver, no se incluye expresamente a la edad entre las materias concretas de discriminación que se recogen en el segundo inciso del precepto, después de la proclamación del derecho general a la igualdad de trato.

La inclusión de una situación como parte del principio general de igualdad o como posible causa concreta de discriminación tiene importantes consecuencias. Si atenta contra la igualdad de trato en general (*“todos los españoles son iguales ante la ley”*), entonces es precisa la prueba de su incumplimiento por parte de quien la alega, mediante el cotejo de esta circunstancia con otra similar (un término de comparación) a la que se haya dado un trato distinto, sin que para ello exista una justificación objetiva y razonable, lo cual habrá

que probar. Mientras que en el supuesto de entender que la situación acaecida es por razón de una de las formas de discriminación enunciada expresamente (*“sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*), se facilita la prueba, dado que esta se invierte, una vez que se ha presentado el menor indicio de la situación presentada y, por tanto, quien creó la situación analizada deberá demostrar que no existe.

Como se puede ver, la edad no se incluye expresamente dentro de las discriminaciones protegidas, de forma que habrá que concluir que su protección se encuentra dentro del primer inciso (la protección general a través del principio de igualdad). Así, si se lleva el ejemplo al ámbito laboral, si se quiere demostrar que un trabajador está siendo tratado de forma desigual por razón de su edad, habrá que probar que existe un trato distinto en comparación con otra persona de distinta edad que se encuentre en la misma situación, siempre que no exista un argumento objetivo o razonable para dicho trato.

Tampoco se protege a los trabajadores por razón de edad a través del artículo 35 de la Constitución Española, donde se recoge que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Como se puede observar, una vez más se excluye referencia alguna a la edad y solamente se menciona a la discriminación por razón de sexo, excluyendo cualquier otra causa.



No obstante, se puede plantear que una opción de gozar de las prerrogativas del segundo inciso del artículo 14 del texto constitucional es incluir a la discriminación por razón de edad dentro la expresión “o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. En este sentido, aunque no es la opción más usual, el Tribunal Constitucional en su sentencia 184/1993, de 31 de mayo concluyó que la igualdad de trato por razón de edad se puede alegar antes los tribunales, invirtiendo la carga de la prueba (es decir, que deberá probarse que no existe discriminación por el acusado), siempre que se demuestre un mero indicio de discriminación.

Y es justamente esta última opción la que se defiende en este trabajo, de modo que una vez que el trabajador pruebe que existe un indicio de discriminación en el trato en comparación con otro trabajador de distinta edad, entonces se invierta la prueba de que no existe dicha situación, y haya que demostrar que no es así.

3. En el Estatuto de los Trabajadores. Especial atención al cese obligatorio por razón de edad

En el artículo 4, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores se señala que las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de edad. Por otra parte, de forma refleja en el artículo 17.1. del mismo cuerpo legislativo se declaran nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales directas o indirectas del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón



de edad. Es decir, se entenderán como no puestas este tipo de regulaciones. En otro orden de cosas, en el artículo 54.2.g). del Estatuto de los Trabajadores se reconoce al acoso por razón de edad como una causa de incumplimiento contractual y, por tanto, como motivo de despido a quien lo inflija. Cualquiera de estos preceptos puede servir de fundamento con el fin de impugnar una situación de desigualdad de trato por razón de edad ante los tribunales. Además, el artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, señala que se calificarán como infracciones muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad. Igual calificación merece el acoso por razón de edad, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. En este contexto, habrá que concluir que cualquier discriminación por razón de edad en materia de empleo, incluida la

extinción del contrato de trabajo, es inadmisibles, incluso en el supuesto en que el trabajador pueda acceder a la pensión de jubilación, esto es, que tenga ingresos que sustituyan al salario. Es justamente este asunto el que ha dado lugar a sucesiva regulación en esta materia que parece adecuado analizar más profundamente para acercarse a este asunto.

Ya la Orden del Ministerio de Trabajo de 1 de julio 1953 configuraba la jubilación como un derecho de los trabajadores, que llegaban a cierta edad y que cumplían determinados requisitos, y no como un deber, pudiendo optar por el acceso al beneficio, siempre y cuando lo estimasen conveniente, o por continuar con su vida laboral más allá de este momento. Y así llega hasta nuestros días, aunque la regulación ha ido imponiendo ciertas limitaciones que son, como menos, discutibles.

El Estatuto de Trabajo de 1980 incluyó una Disposición Adicional donde se rompía con este derecho, señalando que *“la capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y el mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de 69 años, sin perjuicio de dispuesto en materia de Seguridad Social”*.

Ya en este momento surgen dudas sobre la constitucionalidad de este precepto. El Tribunal Constitucional en las sentencias 22/1981, de 2 de julio y 58/1985, de 30 de abril señaló que se admitía estas restricciones de forma temporal cuando existiesen justificaciones para limitar los derechos e imponer una jubilación forzosa. Es decir, resuelve en la línea de las causas de justifi-

cación que indica la normativa y jurisprudencia europea.

No obstante, la STC 22/1981 puso de manifiesto que no es razonable presumir la ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores, cualquiera que sea el sector económico en que se hallen integrados y el tipo de actividad que desarrollen, de lo cual se puede concluir que la edad no es un elemento único que pueda determinar las condiciones de un trabajador, sino que hay otros factores diversos que también deben valorarse en la adaptación de los puestos de trabajo.

Por su parte, la STC 58/1985 igualmente dejó claro que a tenor de la Constitución no puede admitirse que la extinción del contrato de trabajo se base en el mero hecho de la edad, sino que deben existir otras argumentaciones para obligar a un trabajador a cesar su actividad laboral, como es el caso de la promoción de contratación de los jóvenes.

Posteriormente, la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores de 1994 deroga la normativa descrita en el párrafo anterior y determina que *la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo. La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.*

Esta última Disposición tuvo dos efectos. Por una parte, se suprimió la limitación de la edad de los 69 años como máxima para trabajar. Por otra, sí se mantuvieron como justificación de regulación de la jubilación forzosa a las necesidades de las políticas de empleo y de la viabilidad económica de la Seguridad Social. Eso sí, siempre que así se estimase por vía de la negociación colectiva. De nuevo se mantiene la discriminación por razón de edad, justificada por la necesidad de entrada en el mercado laboral de los más jóvenes.

Un poco más tarde, en 2001, se deroga esta Disposición, sin embargo, de nuevo la Ley 14/2005, de 1 de julio, vuelve a poner en vigor la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, aunque atenuada, reconociendo de nuevo la jubilación forzosa impuesta mediante convenio colectivo, siempre vinculada a objetivos de política de empleo y cuando el trabajador que es obligado a jubilarse cumpla en general los requisitos demandados para acceder a la pensión de jubilación contributiva. Un tiempo después también se derogó esta Disposición.

En todo caso, hay que poner de manifiesto que esta normativa fue avalada por la jurisprudencia constitucional, en la línea que ya proclamó la europea. La STC 8/2015, de 22 de enero, señala que la inclusión de

disposiciones con el contenido mencionado (la preferencia de trabajadores jóvenes frente a los más mayores) no atenta contra la Constitución, dado que la desigualdad de trato entre los colectivos tiene una justificación objetiva y razonable. Si bien es verdad que se limita el derecho individual de unos (los que son obligados a jubilarse), sin embargo, se garantiza el derecho al trabajo de otros, dado que se colabora en la redistribución del trabajo entre los empleados más jóvenes. En definitiva, se justifica la limitación del derecho a la jubilación y, por tanto, la pérdida de este como una opción voluntaria, pasando a ser un deber impuesto al trabajador senior cuando la negociación colectiva lo estime conveniente, si valora que es precisa a promoción de otro grupo etario como es el de los jóvenes.

El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019 y 2020, que fue suscrito el 5 de julio de 2018 por CEOE y CEPYME y CCOO y UGT, dio lugar a que el RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, incluya otra vez la posibilidad de imponer la jubilación forzosa a través de los convenios colectivos. Como se puede observar, se suceden períodos en los que se limita el derecho desde 1980. Y, una vez más, el RD-ley 28/2018 justifica esta limitación de los derechos en base a la necesidad de promoción de políticas de empleo, siempre y cuando sea preciso fomentar la contratación de otros colectivos especialmente sensibles en el mercado laboral como son los jóvenes.

Obviamente son precisas las políticas de lucha contra el desempleo de los jóvenes,



dado que la tasa entre los menores de 25 años es de casi el 40% en España (FUENTE: INE, abril 2021). No obstante, lo que subyace en esta sucesión de normas que limitan el derecho a la jubilación es entender que el trabajo es un bien limitado, que debe ser repartido entre todos los trabajadores y la única forma de hacerlo es que los más mayores se lo cedan a los más jóvenes. Pero, esto no es así. El trabajo no es un pastel que deba repartirse. No son pedazos que reciban unos en detrimento de otros. Sino que, al contrario, de acuerdo con la coyuntura económica existente puede ampliarse o reducirse.

Fundamentalmente, además, no se puede concluir de esta forma sin valorar el cambio demográfico que va a provocar el envejecimiento de la población activa. Si bien hay que poner en marcha políticas de fomento del empleo juvenil a corto plazo, a medio van a ser más necesarias las dirigidas a los trabajadores seniors. Es decir, proporcionalmente cada vez va a haber más trabajadores seniors y cada vez menos jóvenes y esta situación hay que empezar a afrontarla desde este momento.

En todo caso, al margen de la necesidad de promoción de empleo juvenil, es preciso respetar el derecho individual de los trabajadores a continuar su actividad laboral. Dicho en otras palabras, hay que garantizar que la jubilación sea siempre un derecho y nunca una imposición. Y, además, siempre sin perder de vista la necesaria promoción del envejecimiento activo como una de las medidas que colaboran más eficazmente con el sostenimiento financiero del sistema de la Seguridad Social (STS de 17 de marzo de 2016, recurso 818/2015).

No hay que olvidar que la jubilación no es

un deber, es el derecho, que tienen las personas que llegan a cierta edad, después de cotizar al sistema de la Seguridad Social durante determinado tiempo, a extinguir su actividad laboral y recibir una pensión que sustituya a su salario. Cuando se alcanza la edad legal de jubilación, no es preciso cesar de trabajar, sino que simplemente se abre el derecho del trabajador a hacerlo. Al contrario, no hay que olvidar que también tiene el derecho a continuar en la prestación de servicios, sin que la empresa pueda obligarle a abandonar su trabajo.

4. Una vuelta de tuerca: la discriminación por razón de edad hacia los funcionarios públicos

El artículo 67 del Estatuto Básico del Empleado Público señala que la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los 65 años, aunque se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla 70 años. Para disfrutar de esta opción, habrá que solicitar a la Administración Pública competente que resuelva de forma motivada la aceptación o denegación de dicha prolongación. No obstante, existen algunas excepciones en algunos ámbitos, donde es posible su extensión automática hasta los 70 (por ejemplo, funcionarios de cuerpos docentes universitarios, magistrados, jueces, fiscales o registradores de la propiedad).

La aprobación o denegación de la extensión de la actividad, aunque siempre motivada, debe ser reconocida de acuerdo con las necesidades organizativas de la Administración (STS de 14 de marzo de 2018, recurso 3018/2015), entendiendo como bien fundamentada cuando recoge datos

concretos de índole organizativo, estructural y de planificación de recursos humanos (STS de 18 de enero de 2021, recurso 3474/2019). Pero, igualmente para su concesión se valoran elementos individualizados de acuerdo con la actividad que ha desarrollado el peticionario, como son la calidad y volumen de su trabajo y la aportación a la consecución de los objetivos de su departamento (STS de 22 de diciembre de 2020, recurso 2029/2019).

Esta limitación de derecho por razón de edad en comparación con los más jóvenes, pero también en comparación con los trabajadores del sector privado, debe valorarse como atentatoria, al menos, al principio de igualdad de trato, sino más bien como discriminatoria por razón de edad, y como tal debería ser eliminada.

V. LOS GRANDES RETOS DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Como ya se ha señalado, con el objeto de evitar la discriminación por razón de edad y avanzar en los retos impuestos por la demografía y la necesidad de prolongar la vida laboral, es fundamental la adaptación de las condiciones de trabajo a las personas que están en activo a partir de los 55 años.

Hay que recordar en este momento que la Recomendación número 162 de la OIT de 1980 señaló que era preciso implantar condiciones laborales adecuadas para este grupo etario. En idéntico sentido, la propia Unión Europea en los objetivos de Lisboa 2010 declaró que hay que promover el empleo entre los mayores de 50 años a través de instrumentos de reinserción y recon-



versión, de la eliminación de la exclusión de trabajadores que quieren trabajar, desde la idea de que la experiencia es la base de una mejor productividad, de la promoción de su autoempleo y del fomento del aprendizaje permanente, a lo largo toda la vida.

Actualmente uno de los grandes retos para el mercado laboral es la adaptación progresiva al envejecimiento de la población activa, estableciendo normas adecuadas a las necesidades específicas de estos trabajadores. En este sentido, *The 2018 Ageing Report* proclama la introducción de la variable laboral como una de las más importante para analizar el examen de elemento edad, poniéndolo en el centro de los estudios sobre el envejecimiento. Es decir, no solo hay que centrarse en las cuestiones sanitarias, servicios sociales o, incluso, de cambios de consumo, sino que un elemento fundamental es tener en cuenta que se va a seguir trabajando hasta edades más tardías y es preciso adaptar el mercado laboral a esta nueva situación.

En los últimos tiempos, se ha escrito mucho sobre la necesidad de la prolongación

de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, permitiendo que los trabajadores continúen en su actividad laboral durante que el tiempo que estimen conveniente, pero una de las cuestiones fundamentales en este ámbito es la adaptación de sus condiciones de trabajo a sus necesidades, incluso cuando compaginan dicha labor con la pensión de jubilación, a través de fórmulas novedosas que lleven a la empresa a entender como ventajosas estas relaciones laborales para lo cual se les incentiven los contratos, como luego se examinará.

Con el fin de animar a esta adaptación de las condiciones de trabajo, parece necesario desmontar la falacia que consiste en entender que los trabajadores seniors son menos productivos. Como se ha puesto en evidencia, en algunos sectores su experiencia es la base de una productividad cualitativamente mejor, y desde aquí habrá que construir la adaptación de sus condiciones de trabajo para que sigan contribuyendo al mercado laboral.

Los trabajadores seniors compensan la posible pérdida de habilidades con su experiencia y su capacidad de resolver situaciones que antes ya han vivido (The World Report on Ageing, WHO 2015. <https://www.who.int/ageing/features/productivity/en>). En todo caso, depende del sector en el que desarrollen su actividad. Así, como se señala en el estudio del Consejo General de Economistas *“El reto del envejecimiento desde una perspectiva integral”* del 2020, mientras que en algunos sectores crece la productividad (abogacía, enseñanza, alta dirección, ingeniería o medicina) hay otros en los que seguramente decrece como construcción básica, industria pesada y agricultura tradicional. No obstan-

te, en estos últimos sectores es posible la reconversión de sus puestos con el fin de que se reduzca su aportación física y se aumente la relativa a la resolución de problemas que surjan y la puesta a disposición de los más jóvenes de sus conocimientos, es decir, con el fin de colaborar en la transferencia de conocimiento.

Antes de abordar la necesaria adaptación de las condiciones de trabajo, hay que poner de manifiesto que, aunque en el Estatuto de los Trabajadores se recoge como causa de extinción objetiva del contrato de trabajo la ineptitud sobrevenida, que abre el derecho a una indemnización de veinte días por año trabajado, no se puede aceptar la edad como causa genérica de extinción. Hay que examinar la situación de cada trabajador concreto y como la edad puede significar una pérdida de habilidades que lleve a esta situación. En todo caso, se entiende que es preciso adaptar el puesto de trabajo a estas circunstancias con el fin de evitar esta situación.

No obstante, además de la adaptación del puesto, hay que promover medidas desde las políticas públicas de empleo. Una primera tarea de las Administraciones es el desarrollo de acciones de sensibilización con el objeto de poner en valor el talento senior y las ventajas para las empresas de mantenerles en sus puestos. La principal actuación, sin duda, consiste en el reconocimiento de incentivos de contratación a las empresas de trabajadores seniors; pero, además, también pueden desarrollarse otros que estén dirigidos al mantenimiento del empleo con el fin de que no sea expulsados del mercado laboral.

En la actualidad, existen desincentivos a los efectos de que no sean incluidos en

procesos de despido colectivo a los mayores de cincuenta años, incluso obligando a las empresas a abonar las prestaciones de desempleo de esos empleados; pero, junto a estos parece adecuado seguir incentivando también el mantenimiento en el trabajo a través de la colaboración en la reducción de cotizaciones a la Seguridad Social o el abono de una cuantía a través de subvenciones públicas. Quizás se podría crear un sistema de cotización inverso, esto es, que se redujera la cotización, cuando el trabajador fuese cumpliendo años, teniendo en cuenta el número de años cotizados. De esta manera, se compensaría a la empresa el mayor coste que suelen representar estos trabajadores, dado que suelen tener unos salarios superiores a los trabajadores más jóvenes.

En definitiva, es preciso que se cree un clima laboral propicio a la prolongación de la vida laboral de los trabajadores en las empresas. Siendo el vehículo más adecuado el diseño de carreras profesionales con condiciones que se vayan adaptando a las necesidades de los trabajadores en cada etapa de su vida laboral y, en especial, en la que empieza al alcanzar edades cercanas a la edad legal de jubilación.



1. La prevención de riesgos

Es preciso el desarrollo de políticas específicas de prevención de riesgos que eviten el deterioro de los trabajadores y que cuiden de su salud. La Recomendación número 162 de la OIT señala que es preciso desarrollar estudios que identifiquen los tipos de actividad en los que el proceso de envejecimiento pueda ser más rápido y en aquellas en las que puedan encontrar dificultades de adaptación a las exigencias del trabajo, al objeto de determinar las causas y proponer las soluciones apropiadas. En concreto, menciona la necesaria adaptación de las formas de organización del trabajo y los horarios de trabajo que entrañen ritmos excesivos, así como del puesto de trabajo; y la higiene y la seguridad de los trabajadores.

La Directiva 89/391, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, aunque no contempla ninguna norma específica respecto a la edad, sin embargo, podría albergarse esta especialización en la declaración de un tratamiento específico hacia los trabajadores sensibles, donde se pudiera incluir a los trabajadores de edad. Por otra parte, el dictamen del Comité Económico y Social europeo “*Impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población*” puso de manifiesto que, para conseguir una mejor organización del trabajo, se requiere una evaluación del tipo de cometido que se ejerce (actividad de riesgo, de desgaste o repetitiva). En todo caso, EUROFOUND (2015), en su documento *Sustainable work over the life course: Concept paper*, anima a establecer medidas de acuerdo con la

salud concreta del trabajador y del tipo de trabajo que desarrolle. Así, una vez que parece haberse asumido la necesidad de que la prevención de riesgo se haga desde una perspectiva de género, ahora hay que ir ampliando la personalización de la prevención de acuerdo con otras variables como, por ejemplo, puede ser la edad.

Aunque la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no hace tampoco mención especial a la protección de los trabajadores por razón de su edad, parece que se puede desarrollar en base a la regulación del artículo 25 sobre los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, dado que en su primer punto señala que esta atención se garantizará de forma específica para los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesaria. Aunque parece que de este tenor no se puede concluir una obligación de atención generalizada a todos los trabajadores seniors por el hecho de serlo, sí se puede exigir respecto a trabajadores concretos, cuya edad junto a otros factores relacionados con su salud lleven a ser considerados como especialmente sensibles. Y obviamente no podrán ser empleados estos trabajadores, de acuerdo con el tenor del párrafo segundo del artículo analizado, cuando debido a sus condiciones sea peligroso para ellos. En este caso, sí se genera una obligación de cambiarles de puestos, cuando esto sea posible.

En todo caso, la evaluación de los puestos desde esta perspectiva es precisa para

rediseñar los puestos de los trabajadores seniors con el fin de garantizar la prevención de accidentes de trabajo, cuyo riesgo a sufrirlos puede incrementarse con la edad. Entre otras muchas, puede decidirse varias, que implican una modificación en las condiciones de trabajo, como un cambio de tareas a desarrollar, una amonización de la jornada laboral o una adaptación de horarios. Pero, incluso, se puede ir más allá e incluso modificar el lugar de trabajo, optando por el trabajo a distancia utilizando las nuevas tecnologías.

En todo caso, la edad no es el único elemento que influye en la salud de los trabajadores. Así, es una cuestión que depende de múltiples factores como el estilo de vida, la herencia genética, el entorno social y cultural. De modo que no se puede tampoco clasificar de igual manera a todos los que tengan la misma edad. En este sentido, hay que volver a mencionar la STC 22/1981 que declaró que no es razonable presumir la ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores, cualquiera que sea el sector económico en que se hallen integrados y el tipo de actividad que dentro de él desarrollen.

En este contexto, se trata de organizar los puestos de trabajo de forma amigable de acuerdo con la variable edad de acuerdo a ciertos elementos: a) la adaptación del puesto de trabajo a sus necesidades físicas y psíquicas, lo que se relaciona con el principio de diseño universal; b) la promoción de la salud y prevención de enfermedades; c) la conciliación mediante flexibilidad en tiempo y lugar de trabajo; y, d) el apoyo social, es decir, acciones de sensibilización corporativas y públicas sobre estas circunstancias (<http://www.agefriendlyworkplace.org>).

2. El principio de formación permanente para toda la vida

Desde la cumbre de Luxemburgo (1997), la Estrategia Europea de Empleo viene estableciendo, año tras año, directrices relacionadas con la educación a largo de toda la vida, incluyendo en este objetivo a los trabajadores de mayor edad. En este caso, es preciso evitar la pérdida de capacidad y de actualización laboral. Es fundamental igualmente tener en cuenta en este ámbito las consecuencias de la brecha digital entre generaciones. Existe un importante desequilibrio intergeneracional en lo relativo al conocimiento de las tecnologías y a la adquisición de las diversas capacidades. Por otra parte, la Estrategia de Lisboa insistió en el hecho de que los métodos y los sistemas de formación que funcionan bien y responden eficazmente a las exigencias del mercado laboral constituyen un elemento clave para construir una economía basada en el conocimiento.

El Tribunal Supremo en varias ocasiones ha recordado que la inversión realizada en el capital humano debe valorarse cuando se decide sobre la continuidad o no de los trabajadores en sus puestos de trabajo más allá de la edad de jubilación (STS de 17 de marzo de 2016, recurso 818/2015).

Desde lo indicado, hay que poner de manifiesto que la formación no solo es un elemento que deba desarrollarse en el inicio de la actividad laboral, sino que es preciso que estas acciones se mantengan durante toda la vida, en especial cuando el trabajador alcanza cierta edad. La puesta al día es esencial para mantener la empleabilidad de estos empleados, sobre todo evitando la obsolescencia de procesos de trabajo



aprendidos y la brecha digital con los más jóvenes. En definitiva, es fundamental la participación constante en acciones formativas con el objeto de potenciar las habilidades de estos trabajadores, potenciando la experiencia ya adquirida.

En ocasiones, cuando las condiciones de salud o el tipo de actividad no permiten al trabajador mantener el mismo rendimiento en su actividad laboral, es fundamental poner en marcha acciones formativas de recualificación con el fin de permitir al trabajador que desarrolle otro tipo de puesto de trabajo. Esta opción debe verse como una oportunidad de aprovechar las capacidades que ya ha adquirido a lo largo de su carrera profesional, que bien se pueden desarrollar en otro ámbito.

3. Las condiciones de trabajo

Ya se ha indicado cuando se ha abordado la prevención de riesgos con perspectiva de edad que es necesario adaptar las condiciones de trabajo de los trabajadores seniors a sus circunstancias de acuerdo no tanto con su edad cronológica, como con su edad biológica.

Empezando por la selección de personal, en ningún caso, se puede interrogar a un candidato sobre su edad, al igual que ocurre con otras de sus condiciones personales, que no influyen en la calidad del trabajo. Si en el ámbito de la selección se hace cualquier pregunta ilícita, como la información sobre la edad, el candidato podrá no contestar o, incluso, falsear la respuesta. Su derecho a no contestar sobre ciertas cuestiones, también lo estará en falsearlas (BILBLE, J.D/MCWIRTER, D.A., *Privacy in the workplace*, Quorum books, 1990). Si con posterioridad se conoce la realidad del dato que ha sido alterado, esto no significa que se pueda declarar el contrato nulo de acuerdo con estas circunstancias. Si la decisión de contratar a un candidato no puede basarse en estas circunstancias, entonces, en ningún caso podrá anularse un contrato por falsedades sobre ellos. La edad debe ser un elemento neutro en las decisiones empresariales de contratación, por lo que el contenido de las respuestas sobre este particular nunca podrá servir para invalidar la contratación.

Es fundamental que se incluyan adaptaciones de las condiciones de trabajo en el ámbito de tiempo y lugar del trabajo. El teletrabajo puede ser una de las formas más adecuadas de flexibilizar el trabajo de los trabajadores seniors. No obstante, desde aquí se reivindica que sea de carácter mixto, esto es, que el trabajador alterne trabajo a distancia y trabajo presencial, dado que uno de sus grandes valores es compartir su experiencia con el resto de la plantilla, de modo que las relaciones interpersonales son en este caso de un gran valor.

La flexibilización del tiempo de trabajo es también fundamental. Deben adaptarse los horarios y limitar las horas extraordi-

narias, así como el trabajo nocturno y a turnos, siempre que sea posible de acuerdo con la actividad desarrollada en la empresa. Otra posibilidad para los trabajadores de más edad debería ser la novación contractual desde un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial. Así, a partir de la edad legal de jubilación son recomendables las figuras como la jubilación parcial, pero siempre con un objetivo real de compartir sus competencias con otros trabajadores que empiecen a desarrollar su actividad laboral en similares puestos de trabajo.

Una reflexión aparte merece los trabajadores cuando alcanzan la edad legal de jubilación. Es posible a partir de esa edad la compatibilidad al 50% de la pensión de jubilación con la actividad laboral. En estos momentos, se exige para disfrutar de esta situación que el sujeto tenga derecho a un 100% de la base reguladora de la pensión, lo cual significa que ha desarrollado una larga carrera de cotización. Parece adecuado que se permita esta compatibilidad a todos los trabajadores, dado que con más lógica será preciso continuar el trabajo cuando se obtenga una pensión en cuantía inferior y, por tanto, será más atractiva la compatibilidad.

Actualmente en esta situación de compatibilidad, la cuota a pagar a la Seguridad Social, denominada de solidaridad, se reduce a un 9% a los efectos de colaborar con el sostenimiento del sistema, sin contraprestación ninguna, esto es, sin derecho al recálculo de la pensión de jubilación. Si bien dicha aminoración es un importante incentivo para que la empresa mantenga a los trabajadores seniors, el hecho de que estos trabajadores suelen recibir unos salarios mayores que el resto de los emplea-

dos en puestos de trabajo similares puede ser una traba para que la empresa valore positivamente el mantenimiento de estos contratos. Es por esto por lo que aquí se defiende que lo más conveniente es la regulación de un nuevo contrato que revise las condiciones de la relación laboral.

Se trataría de firmar un nuevo contrato, el contrato compatible, que sería temporal y basada en la mutua aceptación y confianza entre las partes. La justificación de dicho contrato sería la contratación de un trabajador jubilado a la edad legal de jubilación y su duración no estaría preestablecida, ni limitada, sino que dependería de la voluntad de las partes, sin que su finalización generase ninguna indemnización. Se mantendría la cotización por solidaridad. Es fundamental que este contrato rompiera con las condiciones salariales anteriores, sobre todo eliminando complementos por antigüedad. No hay que olvidar que lo que se busca es la compatibilidad con la pensión de jubilación, de forma que el trabajador ya tiene unos ingresos que sustituye a los que perdiese. En definitiva, la retribución tendría que renegociarse por las partes, siempre respetando los mínimos legales y de la negociación colectiva. Este contrato podría ser a tiempo completo o parcial, y se le dotaría de gran flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo con el fin de que se adapte a las necesidades del trabajador senior.

En definitiva, con este contrato se beneficiarían todas las partes: el trabajador que mantiene su puesto de trabajo compatible con la pensión de jubilación; la empresa, que puede mantener a un trabajador con experiencia con una reducción de sus costes; y el sistema de Seguridad Social que vería aumentar el número de cotizaciones de solidaridad sin generar derechos.



Eva M. Blázquez Agudo

Doctora en Derecho
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social (en servicios especiales)
UC3M

Presencia de mujeres en altos cargos públicos y privados.

Mujeres con poder, ¿espejismo o realidad?

por Isabel García Calvo

“

“Para que pueda surgir lo posible es preciso intentar una y otra vez lo imposible”

HERMAN HESSE

”

En nuestro país el debate en torno a la participación de las mujeres en los distintos ámbitos del poder se extiende a raíz de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual dedica especial atención al fomento del principio o composición equilibrada de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad.

Más de una década después de su entrada en vigor, sigue la controversia sobre si existe o no paridad en los espacios de toma de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado, sus consecuencias, y las fórmulas que serían necesarias para cambiar esta situación (medidas de acción positiva, cuotas, etc). Partiendo de esta premisa, queremos acercarnos a los espacios de poder y comprobar si existe o no esa paridad.

Hablar del poder de las mujeres es hablar de su participación en los procesos de toma de decisión, ya sean políticas o económicas, y vemos que en todas ellas la participación de mujeres y hombres es desigual. Es verdad que algunas mujeres han llegado a lo más alto, y eso puede hacernos caer en el error de confundir “el poder de las mujeres” con algunas “mujeres con poder”. Tanto es así, que una mirada rápida a la historia de la humanidad nos demuestra que el ejercicio del poder por parte de las mujeres ha sido algo tan anecdótico y excepcional, que cualquiera podría nombrarlas: Nefertiti, Cleopatra,

Isabel de Inglaterra, Isabel la Católica, Catalina la Grande... Algo que, evidentemente, sería imposible en el caso de los hombres por tratarse de una lista inabarcable.

Hoy en pleno siglo XXI, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los espacios de poder, tal y como demuestran las cifras. A esto hay que sumar el hecho de que según aumenta la remuneración, el prestigio y el verdadero poder, disminuye -exponencialmente- el número de mujeres. Chocan con lo que ha venido en llamarse “techo de cristal” (o de hormigón), una forma metafórica de referirse a las barreras invisibles que impiden el acceso a los puestos de alta responsabilidad, y que se sostienen en base a factores psicológicos, sociales, culturales, etc.

Todas las estadísticas corroboran que los ámbitos en los que se produce una presencia equilibrada entre mujeres y hombres -esto es que ningún sexo esté representado por debajo del 40% ni por encima del 60%- siguen siendo muy reducidos. Y aunque existe una gran variabilidad según si se trata de un espacio público o privado, prácticamente en ninguno de ellos existe un equilibrio real, y especialmente en la esfera económica y empresarial.

A nivel político, es cierto que nunca ha habido tantas mujeres presidentas y jefas de gobierno como en la actualidad: en Ale-

mania, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega o Nueva Zelanda. Pero ellas, al igual que las otras mujeres que en este momento ostentan cargos similares siguen siendo “la excepción”, ya que a nivel global sólo hay 22 mujeres en estos cargos¹, de un total de 193 países.

En España el mayor nivel alcanzado hasta ahora en política es el de la Vicepresidencia primera del Gobierno², siendo en los departamentos ministeriales el único ámbito en el que se rompe la dinámica imperante y se supera la paridad³. Así el Gobierno actual está compuesto por 12 mujeres -4 de ellas Vicepresidentas- y 11 hombres, incluyendo al Presidente, lo que supone un 52,17% de mujeres.

Sin embargo, esta paridad no se produce en el resto de altos cargos, de hecho, en 2019 las mujeres representaban el 42,8% del total de puestos de los órganos superiores y los altos cargos de la Administración General del Estado (hasta Dirección General). Igualmente se produce una notable variación según el rango, de este modo, en las Secretarías de Estado hay un 43,50 % de mujeres, descendiendo en las Subsecretarías y las Secretarías Generales, en las que el porcentaje de mujeres es el más bajo, un 38,3%. Es decir, a pesar del mandato legal, los Poderes Públicos no cumplen con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les corresponden⁴.

Y esto es así a pesar de que las personas tituladas en la universidad española son, en su mayoría, mujeres y se gradúan con mejores expedientes académicos que los varones. A ello hay que sumar el hecho de que más del 50% del personal al servicio de la Administración es femenino. Porcentaje que se dispara en el caso del sistema judicial, donde en 2017 el 64% eran fiscalas, el 64,53 juezas y el 52% de magistradas. Pero al llegar al Supremo sólo encontramos 12 mujeres frente a 73 hombres⁵, es decir tan sólo un 14,12%, lo que sugiere que en los nombramientos entran en juego criterios subjetivos que no tienen nada que ver con la capacidad y el mérito demostrado a la hora de superar unas oposiciones.

En este sentido, el desfase existente entre el nivel de preparación y de capacitación de las mujeres y su posterior participación en el mercado de trabajo, supone un desperdicio de capacidades y talentos que resta valor y competitividad para el futuro y la sostenibilidad de cualquier organización o sociedad. Y si no se corrige esta dinámica, las generaciones venideras seguirán perpetuando estas prácticas absurdas de discriminación, y desaprovechando a la mitad de la humanidad, ya que “niños y niñas tienen que sentir que de ellos se espera lo mismo, y para eso deben crecer en un mundo en el que lo que ven es exactamente eso”⁶.

Retomando el ámbito de la política, y en lo que se refiere a las parlamentarias en el espacio europeo⁷, tras las elecciones de mayo de 2019 -y por primera vez- la presencia

¹ Unión Interparlamentaria (UIP). Marzo 2021. <https://www.iknowpolitics.org/es/our-network/linking-organisations/la-uni%C3%B3n-interparlamentaria-uir> * La primera mujer que llega a la Vicepresidencia del Gobierno de España es M^a Teresa Fernández de la Vega, nombrada en 2004.

² En España la primera ministra fue Soledad Becerril, nombrada en 1981, pero hubo que esperar hasta 2004 para tener un gobierno paritario compuesto por 8 ministras y 8 ministros. En 2018 se nombraron 9 ministras y 8 ministros (61,10% mujeres).

⁴ Artículo 16. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>.

⁵ <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PoderJudicial.htm>.

⁶ Gloria Steinem en www.elpais.com. 22/05/2021.

⁷ En 2013 el Consejo de Europa recomendaba el porcentaje equilibrado de participación de hombres y mujeres, es decir, una participación femenina mínima del 40%.

femenina en el Parlamento Europeo superó el 40% (40,7%)⁸, que en el caso de la representación española se sitúa en el 47,1%. Por el lado de la Comisión Europea, ésta se compone de 27 miembros, 14 hombres y 12 mujeres, siendo paritaria. Además la presidenta es una mujer, Úrsula von der Leyen⁹.

A nivel nacional, es indudable el avance experimentado en tan sólo unas décadas, así en el Congreso de los Diputados hemos pasado de un 5,13%¹⁰ de diputadas en las primeras legislaturas de la democracia, a un 44% en la legislatura actual¹¹. En la Cámara Alta, la representación femenina es algunos puntos inferior¹², por lo que tras las elecciones generales de 2019 el porcentaje de senadoras electas fue del 39,9%, aún así muy lejos de aquel 2,88% de 1979.

En ambas instituciones, la presidencia la ostenta una mujer, Meritxell Batet en el caso del Congreso de los Diputados, y Pilar Llop en el Senado. Una decisión que puede interpretarse -además de un requisito legal y democrático- como un gesto para “normalizar” la presencia de las mujeres en las máximas instancias del poder político y que puede servir de modelo ejemplificador para cambiar esas estructuras de las que habla la historiadora Mary Beard, según la cual: *“No es fácil hacer encajar a las mujeres en una estructura, que de entrada, está codificada como masculina: lo que hay que hacer es*

*cambiar las estructuras”, ya que (...) “si no se percibe que las mujeres están dentro de las estructuras del poder, ¿no es necesario redefinir el poder?”*¹³. En la misma línea se pronuncia Ángeles Durán, para quien *“Todas las instituciones cambian cuando cambia el perfil humano de sus componentes”*¹⁴.

Cabe destacar que es en el ámbito autonómico y local donde el porcentaje medio de mujeres supera el cuarenta por ciento que la Ley de Igualdad señala como composición equilibrada. De este modo en los Parlamentos Autonómicos¹⁵ hay un 46,2% de mujeres, frente al 30,06% en el año 2000¹⁶. Este porcentaje varía entre las diecisiete comunidades y las dos ciudades autónomas, siendo Melilla la que menos, con un 40% y País Vasco el que más con un 53,33%. Entendemos que este dato está directamente relacionado con el hecho de que cuatro comunidades aprobaron reformas en sus leyes electorales para garantizar el principio de igualdad en la representación política antes de la aprobación de la Ley de Igualdad, es el caso de Andalucía¹⁷, Baleares, Castilla-La Mancha¹⁸ y País Vasco.

Por otro lado, y en cuanto a los Gobiernos autonómicos, en la actualidad hay cuatro¹⁹ Comunidades Autónomas presididas por una mujer, lo que supone un 21%²⁰: Isabel Díaz Ayuso en la Comunidad de Madrid;

⁸ Fuente: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/organisation>

⁹ https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission_es

¹⁰ Tras las elecciones generales del 10 de noviembre de 2019, en el Congreso de los Diputados, el porcentaje de mujeres electas fue del 44%, casi cuatro puntos por encima de las elecciones de 2016, en las que el porcentaje fue del 39,4%. La mayoría de los partidos políticos alcanzaron una presencia equilibrada (PSOE 48,3%, PP 43,2%, EH Bildu 40,0%) o bien, la paridad (Unidas Podemos 51,4%, Ciudadanos 50%, JxCat 50%, CC-NC 50%). Fuente: Mujeres y hombres en España. Instituto Nacional de Estadística (INE). Publicación realizada a partir de los datos elaborados por el Instituto de las Mujeres: <https://www.ine.es/>. Página consultada el 1/06/2021

¹¹ Las últimas elecciones Generales en España se celebraron el 10 de noviembre de 2019.

¹² En el Senado, y respecto a la distribución de las mujeres que resultaron electas en las distintas formaciones políticas tras las elecciones generales del 10 de noviembre, los porcentajes de mujeres varían entre el 31,0% del Partido Popular al 66,7% del PNV. Fuente: Mujeres y hombres en España. Instituto Nacional de Estadística (INE). Publicación realizada a partir de los datos elaborados por el Instituto de las Mujeres: <https://www.ine.es/>. Página consultada el 1/06/2021.

¹³ MARY BEARD. “Mujeres y poder. Un manifiesto”. Editorial Crítica. Barcelona, 2018.

¹⁴ ANGELES DURÁN. Discurso de investidura como doctora honoris causa por la Universidad Autónoma de Madrid. Mayo 2018.

¹⁵ Datos: Mujeres en Cifras <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm> (1/06/2021)

¹⁶ Año a partir del cual se tienen datos en Mujeres en Cifras.

¹⁷ Ley 5/2005, de 8 de abril, por la que se modifica la Ley 1/1986, de 2 de enero, electoral de Andalucía: <https://www.juntadeandalucia.es/andalucia/>

¹⁸ Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, electoral de Castilla-La Mancha: <https://www.castillalamancha.es/>

¹⁹ Fuente: páginas web de los distintos gobiernos autonómicos.

²⁰ Datos: Mujeres en Cifras ((1/06/2021)

Francina Armengol en Baleares; Concha Andreu en La Rioja y María Chivite en Navarra. Y en lo referente a las Consejerías²¹, el 47,24% están ocupadas por mujeres. Un aumento considerable desde el 13,19 % de 1996.

En la Administración local²² también destaca el incremento de concejales en las últimas legislaturas, situándose en casi el 41% en las últimas elecciones locales. Al igual que el de alcaldesas, que se acerca al 22% (21,71%). Sin embargo, en 2020 sólo el 16% del total de Diputaciones Provinciales, y el 36% de los Cabildos Insulares²³ estaban presididos por una mujer, no siendo el caso de las tres Diputaciones Forales, en la que no hay ninguna mujer al mando.

Tal y como señalábamos anteriormente, el otro espacio en el que se observa la falta del poder de las mujeres, y de mujeres con poder, es el económico y empresarial. Como muestra, el caso del Fondo Monetario Internacional (FMI), creado en 1944 y donde la primera y única vez que se elige a una mujer como Directora Gerente es en 2011, año en el que Cristina Lagarde fue nombrada como responsable del mismo. En 2019 Lagarde deja el cargo, y el sillón vuelve a estar nuevamente ocupado por un hombre. En la misma línea podemos hablar del comité ejecutivo del Banco Central Europeo, donde hay 2 mujeres y 4 hombres (siendo también Lagarde la presidenta desde 2019).

Descendiendo a la realidad más cercana, a nuestro país, nos encontramos patrones



similares. Así vemos que en el Banco de España, desde su creación en 1856, nunca ha sido nombrada una mujer como gobernadora. Y si bien es cierto que en este momento la subgobernadora y 4 consejeras (el 66% del total)²⁴ son mujeres, cabe preguntarse si es normal que en los 165 años de trayectoria de esta institución no se haya encontrado a ninguna mujer con la formación y la capacidad suficientes, o lo que ocurre, al igual que en el caso del sistema judicial (y de la mayoría...) realmente los motivos son otros, y nada tienen que ver ni con la preparación ni la capacidad de las personas, sino con la imposibilidad de acceder a ciertos espacios de poder cuyas estructuras y códigos no están hechos por ni para las mujeres como asegura Mary Beard. En la misma línea, en las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, de 86 puestos sólo 2 mujeres ocupan la presidencia, lo que supone un 2,27% del total²⁵.

En las empresas del Ibex 35 la presencia femenina sigue siendo escasa y con poca

²¹ Datos: Mujeres en Cifras (1/06/2021)

²² <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PoderEjecutivo.htm>

²³ <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/AdmonLocal.htm>

²⁴ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

²⁵ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

relevancia. Tanto es así que en 2019 el porcentaje de mujeres en los órganos de dirección de estas empresas era del 21%, de las cuales sólo 1 ocupaba el puesto de CEO, 72 estaban en puestos ejecutivos (el 16%), y la mayoría, 114 (el 30,40%) ocupaban puestos no ejecutivos²⁶. Esto en cuanto a la presidencia. Pero lo mismo aplica en el caso de los consejos de administración de las empresas del Ibex 35, donde el número de consejeras en 2020 era de 125, rozando el 30% como recomendaba alcanzar para esta fecha el Código de buen gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), pero aún lejos del 40% que recomienda la Comisión Europea. Además, y pese al incremento del número de consejeras únicamente tres de ellas son consejeras ejecutivas: Ana Patricia Botín, como presidenta ejecutiva del Banco Santander; María Dolores Dancausa como consejera delegada de Bankinter; y Beatriz Corredor como presidenta del Grupo Red Eléctrica.

Estas cifras hablan por sí solas, y lo que nos dicen es que, en las cúpulas de las empresas, ya sean públicas o privadas, no existe una representación equilibrada de ambos sexos, y mucho menos la paridad. Y que -al igual que las reinas de la antigüedad- en el tejido empresarial y político son tan pocas las mujeres con poder, que podríamos nombrarlas a todas ellas... De hecho, cada vez que una mujer alcanza un puesto de cierta relevancia, se convierte en noticia, lo cual confirma que sigue siendo una anécdota y un hecho excepcional el que una mujer llegue al poder. Por lo que, y en conclusión, no debemos confundir “el poder de las mujeres” con “algunas mujeres con poder”.



Isabel García Calvo
Experta en igualdad de género

²⁶ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

Fuentes y recursos bibliográficos utilizados:

- ONU Mujeres:
<https://www.unwomen.org/es/>
- Unión Interparlamentaria (UIP).
Marzo 2021.
<https://www.iknowpolitics.org/es/our-network/linking-organisations/la-uni%C3%B3n-interparlamentaria-uip>
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE): https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es
- Eurostat:
https://ec.europa.eu/info/statistics_es
- La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_es.pdf
- Plan de acción en materia de género: situar los derechos de las mujeres y las niñas en el centro de la recuperación mundial para un mundo en el que la igualdad de género sea una realidad:
https://ec.europa.eu/commission/press-corner/detail/es/IP_20_2184
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad:
<https://www.igualdadenlaempresa.es>
- Mujeres en Cifras. Estadísticas del Instituto de las Mujeres:
<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>
- Mujeres y Hombres en España. Instituto Nacional de Estadística:
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pageName=ProductosYServicios%2FPYSLa-layout¶m1=PYSDetalleGratis
- Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas (revisado). Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2020.
https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf
- Las 6 “i” de la igualdad. Método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, 2009.
<https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/las-6-i-de-la-igualdad.pdf>
- AMELIA VALCARCEL. “La Política de las mujeres”. Ed. Cátedra, 1997.
- AMELIA VALCARCEL “Ahora Feminismo: Cuestiones candentes y frentes abiertos”. Ed. Cátedra, 2019.
- MARY BEARD. “Mujeres y poder. Un manifiesto”. Editorial Crítica. Barcelona, 2018.
- SARA BERBEL. “Directivas y empresarias. mujeres rompiendo el techo de cristal “. Editorial Aresta Mujeres, 2013.

Planes de igualdad y transparencia salarial. Puntos críticos del desarrollo reglamentario del RD Ley 6/2019

por Patricia Nieto Rojas¹

¹ Este trabajo es el resultado del proyecto dirigido por la profesora Molero Marañón, "Ser mujer en el mercado de trabajo", (RTI2018-095398-B-I00), y en el proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, "Un Derecho del Trabajo para la recuperación: competitividad empresarial y cohesión social, "DER2015-64676-C2-1-P" dirigido por el profesor Mercader Uguina.

Índice

1. Cómputo de la plantilla e inicio de la negociación	40
2. Una vez alcanzado el umbral para contar un plan de igualdad, ¿cuándo se inicia el proceso de negociación?	40
3. Proceso formal de negociación del plan de igualdad	41
3.1. ¿Con quién se negocia el Plan de Igualdad?	
3.2. ¿Qué acciones tiene que realizar la empresa para poder iniciar la negociación del plan de igualdad si no existe representación legal en la compañía?	
3.3. ¿Qué ocurre si los sindicatos no responden a la llamada empresarial?	
3.4. Determinación de las funciones de la comisión negociadora y posible asesoramiento externo	
4. Adopción del plan de igualdad. Reglas para la válida conformación de las mayorías	45
5. Contenido mínimo del plan de igualdad	45
6. Registro y control de legalidad del plan de igualdad	47
7. ¿Tienen que adecuarse los planes de igualdad previos a la entrada en vigor del RD 901/2020 a las obligaciones materiales y procedimentales contenidas en el texto reglamentario?	48
8. ¿Cuál es la vigencia del plan de igualdad?	48
9. ¿Pueden pactarse planes de igualdad de grupos de empresa?	49
10. ¿Qué ocurre con las auditorías retributivas que entraron en vigor el 14 de abril de 2021?	49
11. ¿Qué empresas tienen que elaborar un registro salarial?	50
12. ¿Qué características tiene que cumplir el registro?	50
13. ¿Qué trabajadores deben aparecer en el registro?	53
14. ¿Qué formato tiene que cumplir el registro?	53
15. Justificación de las diferencias retributivas detectadas en el registro	53
16. ¿Cuánto tiempo tiene que conservarse los datos del registro salarial? ¿Qué consecuencias tiene no realizarlo?	55
17. ¿Pueden acceder los representantes a datos salariales sin el consentimiento del trabajador?	
¿Quién puede acceder al registro salarial?	55
18. ¿Qué ocurre con el registro en empresas sin representación legal?	59
19. ¿Qué es una auditoría retributiva?	60
20. ¿Qué obligaciones tiene la empresa para la realización de esta auditoría?	60

1. Cómputo de la plantilla e inicio de la negociación

Todas las empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras en plantilla tendrán que tener a partir del 7 de marzo de 2022 un plan de igualdad, y es el art. 3 RD 901/2020 el que crea una nueva obligación, toda vez que los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, las empresas tendrán que efectuar el cómputo de personas trabajadoras en su plantilla, teniendo en cuenta que la unidad de referencia es la empresa, y no el centro de trabajo. Respecto a cómo se realiza este cálculo, cinco precisiones:

1. Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada, y teniendo en cuenta que cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
2. A este número deberán adicionarse el resultante de la suma de los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.
3. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal serán también incorporados en el cómputo.

4. Se incorpora a la totalidad de la plantilla que mantiene un vínculo laboral en la empresa, aunque puedan quedar excluidos de la aplicación del convenio (v. gr. personal de alta dirección, conforme al RD 1382/1985).

5. Tampoco formarán parte del cómputo quienes no están vinculados a través de una relación laboral (socios trabajadores, becarios).

2. Una vez alcanzado el umbral para contar un plan de igualdad, ¿cuándo se inicia el proceso de negociación?

Para negociar el plan y también el diagnóstico previo de situación, señala el art. 4 RD 901/2020 que se ha de proceder a la constitución de una comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que hacen obligatorio el plan de igualdad, computadas de acuerdo a lo dispuesto en la pregunta anterior. De este modo, si la empresa supera el umbral legalmente exigido, tendrá tres meses para la constitución de la comisión negociadora, sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos. En relación a las empresas que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo en el Boletín Oficial. Finalmente, si la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento san-

cionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

3. Proceso formal de negociación del plan de igualdad

El procedimiento de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad se tendrá que regir por la buena fe de ambas partes, señalando el art. 5.2 RD 901/2020 que en lo no expresamente regulado en el desarrollo reglamentario se estará a lo establecido en el artículo 89 ET. En aplicación de ambos preceptos.

Con independencia de que sea la representación de las personas trabajadoras o que sea la empresa la que inicie la promoción de la negociación, esta se hará mediante comunicación escrita remitida a la otra parte, haciendo expresa mención a la legitimidad que ostenta para iniciar el proceso negocial. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, y esta regla es aplicable tanto para la formalización de nuevos planes de igualdad como si se refiere a la renovación de un plan de igualdad ya vencido, aunque, en este último caso, habrá que atender igualmente a las reglas formales de denuncia contenidas en el propio plan.

Ambas partes identificarán qué materias serán objeto de negociación, aunque conviene recordar que, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido del plan, el art. 46.2 LOIEMH establece como obligatoria la negociación del diagnóstico de situación respecto, al menos, estas materias: a) Proceso de



selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.1. ¿Con quién se negocia el Plan de Igualdad?

El RD Ley 6/2019 señala que tanto el diagnóstico como el plan de igualdad se tendrá que negociar con la “comisión negociadora del plan de igualdad”, y teniendo en cuenta que el plan de igualdad alcanza a toda la empresa, establece el art. 5 RD 901/2020 unas reglas de obligado cumplimiento para la negociación del mismo. Veamos las distintas posibilidades. Si en la empresa hay representación legal en todos los centros de trabajo tendrán prioridad para negociar estos planes las secciones sindicales, siempre que acreditan la mayoría de miembros de los órganos electivos, y solo si estas secciones no asumen la negociación, esta interlocución la

asumirá el comité intercentros, siempre que este órgano se ha creado en el convenio aplicable en la empresa y tenga atribuidas funciones de negociación.

Si no hay comité intercentros, negociarán los órganos electivos de primer grado (delegados y comités de empresa), pero teniendo en cuenta que estos órganos tienen limitada su representatividad al centro de trabajo por el que fueron elegidos, de modo que, si en algunos centros no se han elegido representantes electivos, la negociación tendrá que ser asumida por los sindicatos para los centros que no cuenten con representación, sin que la plantilla de estos centros pueda designar como interlocutores a los representantes de otros centros. Es decir, si la empresa solo tiene estructuras estables de representación en algunos centros pero en otros no, la comisión negociadora del plan de igualdad se conformará una comisión híbrida, compuesta por una representación de los órganos electivos existentes en la empresa y, en los centros sin representación, serán los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación los que se sienten a negociar el plan.

La tercera posibilidad es que ningún centro cuente con representación, en cuyo caso, la negociación se hará exclusivamente con una comisión integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La comisión quedará entonces conformada con personas mandatadas por la dirección de la empresa y por los sindicatos legitimados, y contará con un máximo de seis miembros por cada parte.

La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días, aunque solo sea un sindicato el que acuda a la llamada.

3.2. ¿Qué acciones tiene que realizar la empresa para poder iniciar la negociación del plan de igualdad si no existe representación legal en la compañía?

La primera actuación de la empresa pasa por enviar una comunicación fehaciente a los sindicatos legitimados para iniciar la negociación del plan. Se ha de tener en cuenta que, conforme a la previsión reglamentaria, podrán formar parte de la comisión para la negociación del plan cada uno de los sindicatos más representativos y representativos del sector cuando en la empresa o centro de trabajo se carezca de representación electiva o legal.

¿Cómo conoce la empresa qué sindicatos tienen que ser llamados a la negociación? Para ello, tendrá que solicitar la información a la autoridad laboral. Se ha de tener en cuenta que corresponde a la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Relaciones Laborales) la expe-

dición de certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, así como procesar las actas electorales correspondientes a las Ciudades de Ceuta y Melilla (art. 3.1.c) del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social). Cuando el ámbito afectado se circunscriba a una sola Comunidad Autónoma, dicha competencia corresponderá a las autoridades laborales autonómicas.

Paralelamente a esta petición de información, la empresa podría remitir un escrito a los sindicatos firmantes del convenio sectorial, planteando a la comisión paritaria de dicho convenio una consulta sobre qué otros sindicatos ostentaban legitimación para formar parte del banco social, pero finalmente no suscribieron el acuerdo. Y todo ello con el fin de evitar las consecuencias que se derivan de la incorrecta composición de la comisión negociadora, y que pueden conllevar la declaración judicial de nulidad del plan.

Respecto a los requisitos formales de esta comunicación, conviene que la empresa obtenga acuse de recibo por escrito o por cualquier otro medio que arroje idéntica fiabilidad si utiliza medios electrónicos para este envío.

3.3. ¿Qué ocurre si los sindicatos no responden a la llamada empresarial?

El art. 5 RD 901/2020 establece que, en el plazo de diez días, la empresa tendrá que obtener respuesta de la solicitud, pero nada señala sobre qué ocurre si la empresa peticionaria no ha obtenido dicha respuesta. Pues bien, siendo el artículo 5 RD 901/2020 un desarrollo completo de la previsión del propio artículo 45 LOIEMH, no cabría aplicar con carácter supletorio el artículo 41.4 ET, es decir, nombrar a una comisión ad hoc, pues esta no tiene habilitación legal expresa para la negociación. De manera meridianamente clara lo ha señalado el TS², en una reciente sentencia, en la que recuerda que el art. 41.4 ET “*es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET)*” sin que quepa extender este singular sujeto colectivo para supuestos no previstos en el texto estatuario. No se ha admitido ni para la negociación de los convenios colectivos (STS 28 de junio de 2017, recurso. 203/2016), recordando que “*la representación ad hoc no aparece entre los sujetos legitimados para negociar un convenio de empresa, ni tampoco está prevista su constitución para la negociación de los planes de igualdad, cuya eficacia para el cumplimiento de los objetivos perseguidos, requiere que se negocien con representantes que aseguren su eficacia general.*”

² STS 26.1.2021 (R^o 50/2020)

La empresa tendrá, por tanto, que agotar todas las posibilidades previstas en el precepto, requiriendo nuevamente a las centrales sindicales legitimadas para que formen parte de la comisión negociadora del plan, pues evidentemente la no respuesta del sindicato o sindicatos legitimados no enerva la obligación empresarial de tenencia del plan.

Llegados a este punto, cabría plantearse si la apuesta del RD 901/2020 por sindicalizar la negociación de los planes en empresas sin representación estable, podrá ser una demanda atendida por los sindicatos más representativos. El volumen de trabajo que representa el cumplimiento de la interlocución generará problemáticas específicas, significadamente derivadas de que el plan no sea negociado.

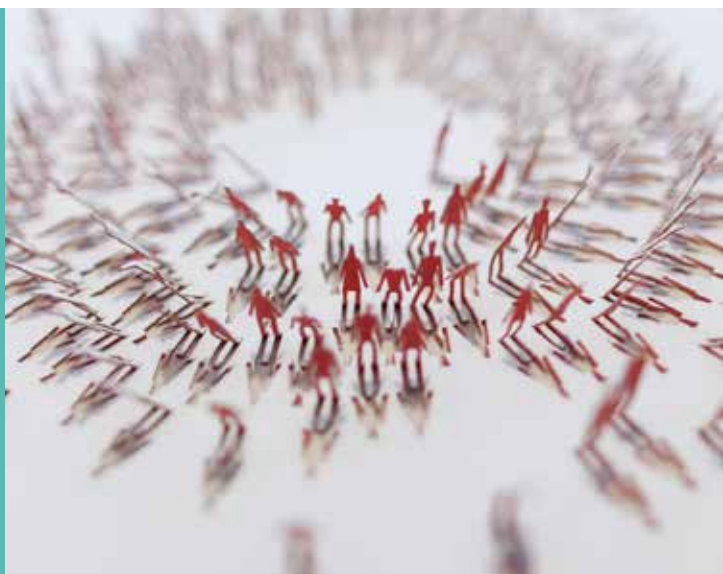
En todo caso, si finalmente la empresa no obtiene respuesta, esta tendrá que adoptar el plan de igualdad de forma unilateral; aunque, en tal caso, convendremos en lo altamente recomendable que supone dar entrada a la plantilla en la medida en que puede agilizar la implementación del plan. Para garantizar esta participación, el art. 47 LOIEMH dota de una cierta transparencia al proceso de implantación del plan de igualdad, toda vez que “se garantiza el acceso de la representación le-

gal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos”.

3.4. Determinación de las funciones de la comisión negociadora y posible asesoramiento externo

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, quienes intervendrán con voz, pero sin voto. Evidentemente si la parte social quiere hacer uso de este curso, el coste de este asesoramiento no tendrá que ser sufragado por la empresa, aunque empresas e integrantes de la comisión negociadora por el banco social podrán acceder, de forma gratuita, al servicio de asesoramiento en el diseño y la elaboración de planes impulsado por el Instituto de las Mujeres.

La elaboración del diagnóstico y la negociación de las medidas que conformarán el plan de igualdad se realizará en el seno de la comisión negociadora, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro salarial, regulados en el artículo 28, apartado 2 ET. Para la realización de esta función, el art. 5.2 RD 901/2020 garantiza a los integrantes de la comisión el acceso a la información y documentación necesaria para la negociación mientras que el art. 5.8 RD 901/2020 recuerda que “las personas que



integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega”.

4. Adopción del plan de igualdad. Reglas para la válida conformación de las mayorías

Señala el art. 5.6 RD 901/2020 que “las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión”. Ahora bien, como en todo producto negociado, no existe obligación de convenir, de modo que, una vez constituida la comisión negociadora y habiéndose desarrollado el proceso negociador, puede que las partes no sean capaces de alcanzar un acuerdo. En este escenario se podían plantear teóricamente varias vías de intervención:

Una, sería el sometimiento a sistemas de solución extrajudicial de conflictos; algo que el RD 901/2020 ya contempla cuando establece que “en caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos”. La otra sería la elaboración unilateral del plan por la empresa, “algo que en principio choca con la naturaleza pactada de este documento”, pues “lo que se debe tener claro es que un

*plan de igualdad unilateral no debe ser considerado como una opción, sino que siempre es la consecuencia de un fracaso negociado. Y que sólo será posible cuando se haya negociado efectivamente, y este esfuerzo haya sido documentado”*³.

5. Contenido mínimo del plan de igualdad

La Ley no impone un paquete mínimo de medidas sino solo un listado de materias que se deben de negociar en el diagnóstico, por lo que el plan de igualdad será más incisivo o menos en función de la voluntad de las partes. Ahora bien, el art. 8 RD 901/2020 determina el contenido que tiene necesariamente que aparecer en el plan de igualdad, concretamente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

Se debe identificar a las personas que han asumido la representación de la dirección, así como los sujetos que han asumido la negociación en representación de la plantilla (sea el comité de empresa, sean las secciones sindicales, sean los sindicatos, conforme a lo dispuesto en el art. 5 RD 901/2020).

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

En relación al primer ítem, el plan de igualdad será de afectación a la totalidad de la plantilla, alcanzando a personal excluido del convenio colectivo, como es el caso del personal directivo, y también resulta aplicable a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal (art. 10.2 RD 901/2020). Se ha de tener en cuenta que el plan se negociará a nivel de empresa (o,

³ RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M. El plan de igualdad imposible en <http://grupous.es/iwpr/2021/04/07/el-plan-de-igualdad-imposible/>

excepcionalmente, en el grupo de empresas si se cumplen los requisitos previstos en el art. 2.6 RD), sin perjuicio de que si el diagnóstico de situación ha arrojado la necesidad de una acción específica en algún centro, podrán establecerse acciones concretas circunscritas a este ámbito.

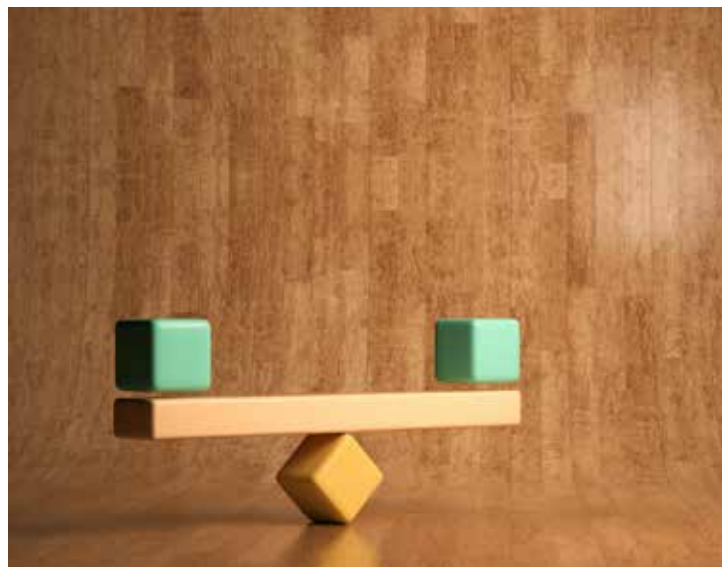
En el caso de que se negocie un plan de grupo se tendrán que identificar cuáles son las empresas a las que alcanza el plan, si son todas las que formen parte del grupo o solo algunas de ellas, así como los criterios que justifican la idoneidad de un plan que extienda su ámbito a todo el grupo de empresas.

En relación al ámbito temporal, será el que se pacte en el plan, pudiendo establecerse vigencias diferenciadas si así es la voluntad de las firmantes si bien, conforme a lo dispuesto en el art. 9.1 RD 901/2020, este “periodo de vigencia no podrá ser superior a cuatro años”, conforme al carácter dinámico que todo de plan de igualdad tiene que cumplir.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o, en su caso, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo, en función del ámbito del plan.

d) Resultados de la auditoría retributiva, teniendo en cuenta que esta obligación ya entrado en vigor el 14 de abril de 2021.

En relación a los planes de igualdad adoptados con anterioridad a esta fecha contarán, conforme a la disposición transitoria única del RD 901/2020, hasta el 14 de enero de 2022 para proceder a la adaptación de su contenido respecto a esta materia.



e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran

surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

A tal efecto, el desarrollo reglamentario encomienda a la comisión negociadora del plan la definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas [art. 6.1.e) RD 901/2020] y relaciona los siguientes elementos:

- a) el diseño de los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida [art. 8.2.f) RD 901/2020];
- b) la identificación de los medios y recursos necesarios para hacer el seguimiento [art. 8.2.g) RD 901/2020];
- c) el calendario de actuaciones relativas a dicha tarea [art. 8.2.h) RD 901/2020];
- d) el concreto “sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica” [art. 8.2.i) RD 901/2020],
- e) la composición y funcionamiento de la comisión u órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad [art. 8.2.j) RD 901/2020].

La obligación de seguimiento y evaluación se debe realizar conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final.

6. Registro y control de legalidad del plan de igualdad

El art. 11 RD 901/2020 ha creado un registro de planes de igualdad y se ha impuesto la obligación de inscribir todos los planes de igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y con independencia de que hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Este registro lo hará una persona que forme parte de la comisión negociadora del plan y que haya sido designada por esta para proceder al registro. De conformidad con el art. 7 RD 901/2020, en la solicitud se incorporará el resultado de la auditoría retributiva, así como un informe en el que se resume el diagnóstico y se relacionen sus principales conclusiones y propuestas.

Se adjuntará a la solicitud de inscripción (Anexo 2.V RD 713/2010) el texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud. Para la inscripción de los planes de igualdad, que hayan sido negociados, deberán presentarse asimismo las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban. En el caso de los planes no acordados, será la empresa la responsable del registro.

El art. 12 RD 901/2020 introduce una relevante novedad al permitir el depósito en el registro público de protocolos de prevención contra el acoso, con independencia de que los mismos hayan sido acordados.

dos o no. Para ello, el art. 17 RD 713/2010 señala que “cuando se solicite el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2”.

7. ¿Tienen que adecuarse los planes de igualdad previos a la entrada en vigor del RD 901/2020 a las obligaciones materiales y procedimentales contenidas en el texto reglamentario?

Sí. Hay que tener en cuenta lo establecido en la DT única RD 901/2020, conforme a la cual, los planes de igualdad “vigentes” al momento de la entrada en vigor del presente RD, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del texto reglamentario. Con esta decisión, todos los planes de igualdad deberán ajustarse a las previsiones contenidas en el RD 901/2020,

tanto materiales como procedimentales, antes del día 14 de enero de 2022.

8. ¿Cuál es la vigencia del plan de igualdad?

El art. 9.1 RD 901/2020 señala que “el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años”. Pero qué ocurre transcurrido este lapso de tiempo si no se ha alcanzado un nuevo plan de igualdad, pues a diferencia de la previsión expresa del art. 86 ET en relación a la ultraactividad, nada se establece en el RD 901/2020 sobre a esta circunstancia.

En coherencia con la previsión estatutaria en relación a la ultraactividad de los convenios, tendría que admitirse que el plan de igualdad pueda pactar en su articulado las condiciones de vigencia del mismo, una vez producida la denuncia por cualquiera de las partes firmantes, por el transcurso del plazo de vigencia en él pactado y, en todo caso, a los cuatro años.

Cabría, por tanto, que el propio plan discipline que seguirá vigente hasta que esté aprobado uno nuevo, o que se pacte el mantenimiento de determinadas cláusulas o medidas del plan y la pérdida de vigencia de otras.

El problema es en qué situación quedan los planes de igualdad en los que ninguna previsión expresa se contiene sobre esta circunstancia, debiendo sostener, ante el silencio legal, que los mismos perderán su vigencia en la fecha pactada y, en todo caso, a los 4 años de su aprobación.



9. ¿Pueden pactarse planes de igualdad de grupos de empresa?

Como novedad del RD 901/2020, su artículo 2.6 contempla la posible realización de un plan de igualdad que alcance a una pluralidad de empresas que formen parte de un mismo grupo. Y así, las empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

Esta posibilidad no afectará, en ningún caso, a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad.

Respecto a las reglas de legitimación, serán las propias de los convenios sectoriales sin que el RD aclare cómo se conforma esta comisión si las empresas del grupo son de diferentes ámbitos y, por tanto, son varios los sindicatos legitimados. Una opción es tener en cuenta el volumen de empleo de cada una de las empresas del grupo para proceder al reparto, aunque también cabría el volumen de facturación o cualquier otro criterio que respete a las minorías sindicales existentes dentro del grupo.

10. ¿Qué ocurre con las auditorías retributivas que entraron en vigor el 14 de abril de 2021?

Aunque la auditoría retributiva tenga una cierta autonomía dentro del plan de igualdad, la misma ha de formar parte de la fase de diagnóstico, es más, teniendo en cuenta el anexo del RD 901/2020, que expresamente recuerda que “para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo”, la auditoría retributiva representa una acción específica dentro del plan de igualdad, con autonomía y propia entidad, pero que no puede desgajarse de este, y, tampoco de las propias reglas de transitoriedad contenidas en el RD 901/2020 y en la disposición adicional duodécima del RD Ley 6/2019.

Refuerza esta vinculación la disposición transitoria única del RD 902/2020 cuando señala que “la aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”, de modo que la regla aplicable para la exigibilidad de la auditoría se

vincula a la DT 12ª RD Ley 6/19, es decir, para las empresas de entre 50 y 100 trabajadores, la auditoría retributiva debería ser exigible a partir del 7 de marzo de 2022.

11. ¿Qué empresas tienen que elaborar un registro salarial?

Todas las que tengan asalariados a su cargo, con independencia de si son personas físicas o jurídicas o la forma jurídica que adopten (trabajadores autónomos, sociedades, e incluso comunidades de bienes), siempre que empleen a otras personas por cuenta ajena. La modificación establecida en el art. 28.2, con ocasión de la aprobación del RD Ley 6/2019, no establece un tamaño mínimo a partir del cual nazca la obligación de tener este registro salarial, a diferencia de las previsiones contenidas en la Recomendación de 7 de marzo de 2014, de la Comisión Europea, que establecía un tratamiento diferenciado en función del tamaño de las empresas. En España, por el contrario, todas las empresas que ocupen a más de una persona trabajadora tendrán que efectuar un registro, que es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo durante un periodo de referencia temporal concreto que coincide con el año natural. Esta obligación se extiende a las Administraciones Públicas si bien circunscrito al personal laboral, toda vez que la DA 4ª RD 902/2020 señala que “al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica”. Conforme a lo dispuesto en el art. 5.2 RD 902/2020, este registro tiene



por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

12. ¿Qué características tiene que cumplir el registro?

Aunque el art. 28.2 ET señalaba que “el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”, lo que sirvió para defender una cierta discrecionalidad empresarial en la determinación del criterio de clasificación, esto es, grupo, categoría o trabajo de igual valor, el art. 5.2 RD 902/2020 limita esta afirmación al señalar que “deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido

por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable” en la empresa.

El registro se configura como una herramienta de transparencia salarial, de manera que en él tiene que aparecer de manera fidedigna el reflejo de las retribuciones efectivamente percibidas por las personas trabajadoras, y si durante el periodo temporal analizado (el año natural), hay vicisitudes que afecten a la plantilla (v. gr. suspensiones contractuales, finalización de contratos temporales), en el registro deberá incluirse únicamente el conjunto de percepciones que efectivamente cobren, sin anualizaciones ni otro tipo de conversiones.

Un elemento no resuelto por la norma es el lapso temporal al que debe referirse el promedio de salarios. Como es sabido, no es infrecuente que, incluso en la negociación colectiva, se marque el salario por días, meses o años, e incluso por hora trabajada. Existiendo personas trabajadoras con diferentes jornadas, la elección de una u otra unidad puede arrojar diferentes resultados en el registro. Dado su objetivo de ser una herramienta contra la brecha salarial, resulta lógico buscar valores comparables, por lo que lo más adecuado a la norma será establecer o bien el salario por hora (que incluirá necesariamente la retribución de los descansos) o bien el salario normalizado a una jornada a tiempo completo (lo que se percibiría de trabajar una jornada completa). Este criterio es el que más se ajusta al principio de transparencia retributiva enunciado en el art. 3 RD 902/2020, y no es incompatible con la periodicidad anual prevista en el art. 5.4 del mismo; una cuestión es cada

cuanto se elabora o actualiza y otra la información que contenga: el salario hora o normalizado deben referirse al conjunto del año.

Ahora bien, la herramienta del registro retributivo, además de la información fidedigna de las retribuciones efectivamente satisfechas y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales agrupadas de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de la empresa y durante el periodo de referencia del año natural desagregadas por sexo (importes efectivos), incluye la denominada “equiparación” (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables), estableciendo un sistema para realizar esta totalización.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, sin establecer el RD 902/2020 plazo alguno para proceder a esta revisión, aunque cabría defender que sea en el lapso más corto posible desde que se produjo la modificación (v. gr. aprobación de un nuevo convenio con tablas salariales actualizadas o inaplicación del régimen salarial con base en el art. 82.3 ET).

En la herramienta⁴ elaborada por el Ministerio de Trabajo y el Instituto de las Mujeres, dependiente del Ministerio de Igualdad, con el concurso de los agentes sociales, se establece que “a la hora de determinar qué alteraciones tienen carácter sustancial, se puede atender a aspectos cuantitativos y cualitativos de la alteración. a. Desde el punto de vista cuantita-

⁴ https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf (página 5)

tivo, una alteración tendrá carácter sustancial cuando afecte a toda la plantilla o tenga carácter colectivo. b. Desde el punto de vista cualitativo, una alteración tendrá carácter sustancial cuando afecte a la política retributiva de la empresa. En este sentido, se considera que las siguientes alteraciones podrían tener carácter sustancial”:

- Alteraciones sustanciales de las retribuciones: revisión salarial convencional, activación de la cláusula de garantía salarial, nuevo texto convencional, inaplicación o descuelgue del salario convencional, modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas.
- Alteraciones sustanciales de la plantilla: subrogación empresarial, reestructuraciones y sucesiones.
- Alteraciones sustanciales que afecten a la clasificación profesional: modificación del convenio colectivo u otros cambios sustanciales de la clasificación profesional, incluidas las modificaciones derivadas de una valoración de los puestos de trabajo.

En todo caso, la sustancialidad de los casos puede variar según las circunstancias particulares de cada empresa (plantilla,

sector profesional, etc.) y, por tanto, requerir una actualización del registro.

En relación al procedimiento de modificación, se ha de tener en cuenta que la representación legal de las personas trabajadoras debe ser consultada con carácter previo a la modificación del registro con una antelación de al menos diez días. Esta consulta, con carácter previo, también tiene la misma duración respecto a la elaboración del registro.

Respecto a los posibles incumplimientos en relación a esta nueva obligación empresarial, se han de plantear dos posibles infracciones: en primer lugar, la no elaboración de este registro debe considerarse como una falta de cumplimiento de una medida legal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y por tanto tipificada como infracción grave (art. 7.13 LISOS). En este caso la sanción prevista será de multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros, Y, en segundo lugar, cabe plantearse qué ocurre si hay un incumplimiento en su elaboración (v. gr. no se desagrega suficientemente los datos conforme exige el texto reglamentarios o si existen errores u omisiones que impiden que cumplimiento de la finalidad de transparencia); pues bien, siempre que no tengan la entidad para considerarse como el incumplimiento de la obligación, podrá calificarse como una mera infracción leve del art. 6.7 LISOS (otras obligaciones formales o documentales), con multa de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros⁵.



⁵ Extensamente, Gimeno Diaz de Aauri, P. "Igualdad de remuneración por razón de sexo: medidas por la equiparación y contra la brecha salarial". En Puebla Pinilla, A; Mercader Uguina, J. (dirs). Tiempo de reformas. Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 117-176.

13. ¿Qué trabajadores deben aparecer en el registro?

Atendiendo a lo dispuesto en el desarrollo reglamentario, todas las empresas que tengan empleados deben tener un registro retributivo; registro que alcanzará a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, con independencia de su dimensión o del hecho de tener una plantilla totalmente masculinizada o feminizada.

En el caso de los trabajadores cedidos, y sin perjuicio de que les sea de aplicación el plan de igualdad de la empresa usuaria, pues así lo establece el art. 10.2 RD 901/2020, formarán parte del registro retributivo de la empresa de trabajo temporal, toda vez que esta es la obligada al pago del salario.

14. ¿Qué formato tiene que cumplir el registro?

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad han hecho público el modelo de referencia en la página “Igualdad en la empresa”⁶, aunque dicho documento es meramente orientativo, pues ni la ley ni el reglamento disponen su obligatoriedad. La propia herramienta se define como “un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. La herramienta ha sido acordada en sus di-

ferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad”.

El soporte documental puede ser físico o digital, pero en este último caso, aunque nada se establezca en la norma, resulta conveniente establecer algún mecanismo que garantice su autenticidad y naturaleza inalterada, como puede ser la firma electrónica del documento, que establece un sello de tiempo y permite verificar tanto la autoría como la fecha.

En cuanto al formato concreto, debe distinguirse el caso de las empresas que tengan auditoría retributiva –necesariamente todas aquellas que hagan plan de igualdad, con independencia de que lo hayan hecho por obligación legal, por imponerlo un convenio colectivo, por conmutación de una sanción con la Inspección de Trabajo o Seguridad Social o por una decisión voluntaria de la empresa– de aquellas en las que, no exista esta obligación, pues en el caso de las empresas con auditoría, adicionalmente, deberán realizarse tablas para los puestos de trabajo “de igual valor”⁷.

15. Justificación de las diferencias retributivas detectadas en el registro

Señala el art. 28.3 ET que “cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o

⁶ https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

⁷ Gimeno Diaz de Atauri, P. Las obligaciones de las empresas sobre el registro retributivo con la entrada en vigor del reglamento de desarrollo, <https://www.adeccoinstitute.es/opinion-del-experto/las-obligaciones-de-las-empresas-sobre-el-registro-retributivo-con-la-entrada-en-vigor-del-reglamento-de-desarrollo/>

más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

El desarrollo reglamentario extendió esta obligación a todas las empresas que tengan que adoptar un plan de igualdad, bien porque la dimensión de su plantilla supera las cincuenta personas, bien porque el convenio colectivo así lo establezca, bien porque hayan conmutado una propuesta de sanción por la elaboración del plan. Como referíamos en la pregunta décima de este trabajo, la auditoría retributiva tiene una entidad propia dentro del plan, pero no puede entenderse sin este; pues bien, el art. 6 RD 902/2020 señala que todas “las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del previsto para todas las empresas”.

En primer lugar, este registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 RD 901/2020, y ello “aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2”.

En segundo lugar, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa

de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Respecto a cuáles pueden ser los elementos que justifican esta diferencia, conviene precisar que de la doctrina judicial se infiere que “no serían admisibles justificaciones de tal diferencia salarial conectadas o derivadas del ejercicio de derechos de ausencia por situaciones de embarazo, nacimiento y cuidado de hijo/hija. En relación a la diferencia salarial vinculada a la menor retribución de los trabajadores a tiempo parcial solo podrá justificarse en factores que se justifiquen objetivamente, por razones ajenas a toda discriminación basada en el sexo, Respecto a las diferencias salariales consecuencia de diferencias en complementos individuales voluntarios establecidos por la empresa, mejorando el convenio colectivo aplicable, tampoco podrán justificar tales diferencias salariales si perjudican a las trabajadoras. Y finalmente, si las diferencias salariales cuestionadas entre hombres y mujeres derivan de la aplicación de criterios de valoración de los trabajos con efectos adversos hemos de aplicar la doctrina del Tribunal de Justicia y de nuestro Tribunal Constitucional sobre trabajo de igual valor⁸.

La justificación se exige únicamente cuando se alcanza una diferencia en el promedio de las retribuciones del 25% o superior, de modo que no resulta obligatoria cuando su cuantía porcentual descienda del 25%. El hecho de que la justificación no sea obligatoria en estos casos “no impide estimar su conveniencia, especialmente cuando la cifra alcance dígitos muy próximos al mínimo legal establecido. La solidez de la justificación contribuirá no solo

⁸ Sáez Lara, C. Brecha salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RD Ley 6/2019: una primera aproximación, Revista Derecho Social y Empresa, volumen 12, 2020, p. 25.

a que la empresa cumpla con la finalidad del registro, la transparencia salarial, sino también a que reduzca el riesgo de recibir alguna demanda por discriminación salarial, en la medida en que los sujetos con acceso al registro serán conocedores de la existencia de una diferencia retributiva próxima al 25% que, en otro caso, quedaría huérfana de cualquier justificación”⁹.

16. ¿Cuánto tiempo tiene que conservarse los datos del registro salarial? ¿Qué consecuencias tiene no realizarlo?

Nada dice el art. 28 ET, ni el reglamento de desarrollo sobre la obligación de conservar la información. Teniendo en cuenta que el derecho a la igual remuneración es declarado y no constituido por el juez, el trabajador o los representantes pueden solicitar el reconocimiento del derecho, así como la condena al pago de las diferencias salariales no prescritas (esto es, las correspondientes al último año de conformidad con el art. 59 ET), por lo que habría que conservar los datos del registro al menos durante un año. Ahora bien, *“aun cuando la acción para exigir la deuda salarial prescribe al año, la acción para exigir el pago de las deudas por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta prescribe a los cuatro años [art. 24.1.b) LGSS]. En consecuencia, entendemos que el registro debería conservarse, al menos, durante este tiempo”*¹⁰.

Al margen de ello, el registro salarial puede suponer un elemento de prueba

determinante en un procedimiento sancionador, por lo que deberá mantenerse a disposición de la Inspección de Trabajo mientras no prescriba la infracción (tres años en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, de acuerdo con el art. 4.1 LISOS).

17. ¿Pueden acceder los representantes a datos salariales sin el consentimiento del trabajador? ¿Quién puede acceder al registro salarial?

En relación con el ámbito general de información de los representantes de los trabajadores y el carácter personal o íntimo de la información requerida respecto el salario, ha sido la Sala 4ª del Tribunal Supremo¹¹, la que reiteradamente ha recordado que la retribución no es un dato de carácter personal ni íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad sino que es un elemento esencial del contrato de trabajo, de naturaleza contractual, laboral y profesional, no siendo necesario recabar el consentimiento previo del trabajador individual para que los representantes sindicales puedan acceder, en su caso, a dicho dato.

La STC 142/1993 ya defendió que el conocimiento de este dato, es decir, de la retribución de la persona trabajadora “no permite reconstruir la vida íntima del empleado ni invade la esfera de la privacidad del trabajador, pues las retribuciones que éste obtiene de su trabajo no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el

⁹ García Campa, S. El registro salarial o retributivo. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 2021, vol. 455, p. 104.

¹⁰ Aragón Gómez, C. El registro retributivo y la auditoría salarial. Una apuesta por la transparencia en el RD Ley 6/2019 y el RD 902/2020. En Nieto Rojas, P. (Dir.) Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa. Madrid: Dykinson, 2021, en prensa

¹¹ STS 19.2.2009 (R.º. 6/2008).

trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último”.

“En principio, no cabe desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último, y hay que descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores”¹². Empero, el acceso potencial a estos datos ha de regirse por el cumplimiento estricto de los principios generales y así únicamente se cederán datos en aquellos casos en los que resulte estrictamente necesario para el cumplimiento de las funciones legalmente atribuidas a la representación colectiva.

La SAN 18.10.2019 (Rec. 203/2019) ha considerado ajustada a derecho la actuación empresarial que “viene facilitando a los representantes de los trabajadores para realizar las funciones de control que tienen encomendadas, copias básicas de los contratos en los que se hace constar, el nombre del trabajador contratado, la duración del contrato, su objeto, el grupo o categoría profesional en que se le encuadra, el centro de trabajo donde debe prestar sus servicios, la fecha de finalización, la normativa específica aplicable y la duración del periodo de prueba pactado. En relación con el salario, se limita a reproducir el contenido de los contratos originales”, en los que se consigna en relación a la retribución, según convenio. La doctrina de la AN reitera la tesis mantenida en la STS 24.3.1998 (R^o 2714/1997) que recordaba a este respecto que el empresario



está obligado a entrega una copia, entendiéndose entonces que “no está obligado a suministrar datos distintos de los que figuran en el documento original. Es más, si así lo hiciera no cumpliría el precepto. No sería cumplir el mandato el que en el contrato original se exprese que el salario será según convenio y, posteriormente, en la copia fijar la cantidad numérica que corresponde”.

En este concreto aspecto se ha planteado si puede entenderse cumplida la obligación legal “con la expedición de un documento en que se traslade lo fundamental del contrato o bien es necesaria la traslación de una copia íntegra del contrato, a salvo de los datos exceptuados legalmente”. Pues bien, fue el TS¹³ el que señaló que la copia hace referencia a una reproducción exacta del contrato celebrado y que esta obligación informativa, exigible en todos los contratos que deban formalizarse por escrito, con particularidades en relación a los de alta dirección en los que sólo debe notificarse su suscripción, tiene un carácter instrumental para la función representativa, siendo destinatarios

¹² STC 142/1993. Véanse también SSTS 13.10.2011 (R^o 210/2011) y 18.1.2012 (R^o 139/2011), ésta última en relación a la información sobre plantillas y el coste económico asociado a la relación de puestos de trabajo.

¹³ SSTS 24.3.1998 (R^o 2741/1997), 11.12.2003 (R^o 63/2003), (CA) 16.2.2004 (R^o 108/2004), 19.2.2009 (R^o 6/2008), 3.5.2011 (R^o 168/2010).

de esta copia tanto los representantes unitarios como, en su caso, los delegados sindicales “cualificados”, no el sindicato directamente.

La Agencia de Protección de Datos recuerda, en este sentido, que “en todos aquellos casos en los que la información pueda presentarse de modo estadístico o anonimizado, permitiendo al comité cumplir con sus funciones, se optará por este método”¹⁴. Pero comoquiera que la copia básica no está habilitando para la cesión de todos los datos del trabajador, sino únicamente de aquellos que permiten el desenvolvimiento de la función de control asignada a la representación de los trabajadores, corresponde un interés público relevante, de suficiente entidad como para autorizar intromisiones en esfera personales que, en principio, pudieran considerarse reservadas en aplicación del art. 18.1 CE¹⁵.

Aunque la información salarial sea accesible al conocimiento de los representantes de los trabajadores, conforme al reconocimiento del art. 64 ET, y además como esta retribución es la que sirve de base de cotización a la Seguridad Social, y dichos representantes pueden conocer y comprobar los correspondientes documentos de cotización (artículo 87.3 de la Orden de 23 de octubre de 1986 y artículo 95.3 de la Orden de 8 de abril de 1992), dicha documentación no garantiza suficientemente el principio de transparencia salarial recogido en la recomendación comunitaria.

Para garantizar una mayor transparencia salarial, se crea el registro en los términos antedichos. Y a este respecto se ha de te-

ner en cuenta que la modificación operada por el RD Ley 6/2019 en el art. 64 ET contempla una obligación informativa dinámica, en la medida que reconoce como competencia del comité el “derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Con esta decisión se garantiza que la empresa siga informando a los representantes acerca de la evolución de cada nómina (si se les aumenta el salario, o cómo se aplican los complementos cada mes), además en la medida que se incorpora una competencia «de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial», se refuerza esta intervención colectiva. El referido RD Ley creó, en consecuencia, una obligación autónoma de información que se materializa con el acceso al registro en el que se habrán de incorporar “los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”, y lo desarrolla el art. 5.3 RD 902/2020 cuando señala que “el acceso al registro

¹⁴ AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, Guía. La protección de datos en las relaciones laborales, AEPD, Madrid, 2009, p. 35.

¹⁵ SAN 7.6.2006 (Proc. 43/2006) con cita de la STC 208/1999.

se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo”.

Este acceso se garantiza, por tanto, a la representación legal de base electiva, y también a los delegados sindicales, que tienen derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición del comité de empresa. (art. 10.3 LOLS en relación con el art. 64.1 ET).

Además, es necesario aclarar que los delegados de personal o los miembros del comité que sean representantes de las personas trabajadoras de un concreto centro de trabajo, igualmente tiene acceso a la información retributiva de toda la empresa. No olvidemos que los datos del registro retributivo se refieren al conjunto de la entidad y no se desglosan por centros de trabajo, y ni la ley ni el reglamento limitan a determinados datos el acceso, sino que hacen expresa referencia a su “integridad”.

En relación al consentimiento del trabajador para que la empresa facilite sus datos salariales a la representación legal, el mismo no es necesario, dado que este tratamiento deriva del cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, y esta es una de las excepciones contenidas en el art. 8 LO 3/2018 de la necesidad de consentimiento expreso, si bien la utilización de los datos por parte de los representantes debe limitarse a la finalidad de control que el Estatuto de los Trabajadores les atribuye en el art. 64 ET.

No se puede desvincular del acceso a la información de la previsión contenida en

el art. 8 LO 3/2018, cuyo apartado primero dispone que *“el tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto el mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal”*. Por su parte el art. 6.1 del Reglamento 2016/679/UE, de 27 de abril al que se refiere la norma, dispone, entre otros supuestos no aplicables al presente caso, que *“1. El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones: a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos; b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales; c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”*.

En el presente caso es aplicable el párrafo c), en el sentido de que el tratamiento será lícito si es necesario para el cumplimiento de una obligación legal impuesta al responsable del tratamiento, en este caso a la empresa. En definitiva, se trata de exigir para la licitud de la comunicación de datos la existencia de una disposición legal que así lo imponga y que la comunicación solicitada sea necesaria para el cumplimiento de tal obligación, o en otros términos sea proporcional y no excesiva para el cumplimiento de los fines perseguidos por la norma-

El incumplimiento en materia de acceso, información, consulta a los representantes de los trabajadores constituye infracción grave, conforme a lo dispuesto en el art. 7.7. LISOS. Como infracción grave, la sanción correspondiente puede ser una multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros; en su grado medio, de 1.251 a 3.125 euros; y, en su grado máximo, de 3.126 a 6.250 euros (art. 40.1 b) RDL 5/2000).

Se ha planteado, no obstante, qué ocurriría en tres supuestos muy concretos: si existe una única persona en el grupo, categoría o puesto de trabajo correspondiente; si solo concurren dos personas, una trabajadora y un trabajador; y, finalmente, si se trata de tres personas, dos de un sexo y una del otro, pues “en ninguno de los tres casos pueden obtenerse valores medios según la literalidad normativa: en el primero, porque solo hay un valor retributivo que registrar; en el segundo, porque la desagregación de los valores medios por sexo lo impide –y, además, porque resulta imposible obtener la mediana–; y, en el tercero, porque los valores medios podrán obtenerse en el caso de las dos personas del mismo sexo, pero resultará imposible con la del otro, pues de nuevo no hay otra retribución más con que operar matemáticamente. El pro-

blema que se plantea en estos tres casos radica en que serían objeto de registro e información las cuantías salariales reales, no promediadas, percibidas por una persona empleada determinada, es decir, se trataría de datos de carácter personal que permitirían su identificación inmediata – art. 4.1 Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril–.

Pues bien, con buen criterio se ha señalado que “mientras la respuesta al primer supuesto se ofrece en el próximo subapartado, en los otros dos casos podrían calcularse los valores medios de todas las percepciones a pesar de tratarse de personas de distinto sexo, calculando la media de los importes percibidos por la trabajadora y el trabajador en el segundo caso, o la media y la mediana de la adición de las cuantías correspondientes a las tres personas empleadas en el tercero, para mostrar a continuación el margen o la diferencia entre el valor medio obtenido y el realmente percibido por cada individuo”¹⁶.

En definitiva, el derecho de información no alcanza a la comunicación personal de los salarios de cada trabajador, desglosados por conceptos, que permita su identificación no tiene una previsión legal que lo ampare y “puede violar el derecho a la intimidad de los trabajadores afectados”¹⁷.

18. ¿Qué ocurre con el registro en empresas sin representación legal?

En las empresas en las que no existe representación legal de naturaleza estable, esto es, comités de empresa, delegados de personal o secciones sindicales, la información



¹⁶ García Campa, S. El registro salarial o retributivo. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 2021, vol. 455, p. 98.

¹⁷ STS 22.6.2020 (R⁹ 677/2020).

que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable, debiendo defender que esta información alcanza a las medias y medianas de las retribuciones efectivamente percibidas.

19. ¿Qué es una auditoría retributiva?

El segundo elemento de transparencia salarial contenido en el RD 902/2020 está limitado a las empresas que elaboren un plan de igualdad, las cuales deberán incluir como contenido mínimo del plan una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. Esta auditoría retributiva, regulada en el art. 7 RD 902/2020, tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad

del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

20. ¿Qué obligaciones tiene la empresa para la realización de esta auditoría?

La auditoría retributiva forma parte del plan así que, a diferencia del registro, será objeto de negociación, y no solo de consulta, con la comisión negociadora del plan de igualdad (véase pregunta tres). Para realizar esta nueva obligación empresarial, señala el art. 8 RD 902/2020 que la empresa tendrá que efectuar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, y para la realización de este diagnóstico se requiere la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del texto reglamentario, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

Los factores de evaluación deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. Se ha de tener en cuenta a este respecto que el art. 28.1 ET ya advierte que “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio,

los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”, debiendo tener en cuenta a este respecto cómo se interpreta en el referido RD 902/2020 la equivalencia.

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Como hemos referido, para que el proceso de valoración de puestos sea efectivo y no encubra una discriminación indirecta desde la perspectiva de género, es muy importante que la valoración sea neutra y objetiva, ya que, de lo contrario, la calificación resultante de este procedimiento y la remuneración establecida para cada puesto

resultará discriminatoria. Por método de evaluación de puestos de trabajo debemos entender aquel proceso que compara empleos para determinar la posición relativa de un empleo en relación con otro en la escala salarial¹⁸. A su vez, estos se dividen en métodos de evaluación global o de clasificación y métodos analíticos de evaluación de puestos de trabajo. A este respecto, la OIT propone el uso de medidas de evaluación objetiva, comparando los diferentes elementos de cada puesto de trabajo, y aunque no establece un método concreto, el que considera más adecuado y eficaz es el sistema analítico.

El sistema analítico permite estudiar todos los requisitos de los puestos de trabajo de una empresa y, de esta forma, poder compararlos entre sí a través de criterios comunes, de manera que se pueden observar los valores diferenciados que corresponden a cada puesto ya que se puntúan con valores numéricos.

Por su parte, la valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

En segundo lugar, deberá tener en cuenta “la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y correspon-

¹⁸ OELZ, M. OLNEY, S. Y TOMEI, M. Guía introductoria: Igualdad Salarial. Organización Internacional del Trabajo, 2013, págs. 43. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

sabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas”.

Una vez procesados estos datos tendrá que diseñar, con la comisión negociadora, un “plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento”. Para tratar de evitar este sesgo, el RD 902/2020 prohíbe “expresamente invisibilizar –no tomar en consideración– o infravalorar circunstancias que efectivamente se den; ello implica que si no se tienen en cuenta elementos como los antes mencionados la valoración de puestos será incorrecta. Si esos elementos concurren mayoritariamente en personas de uno u otro sexo, podrá constituir un indicio de discriminación salarial. Menos claro es valorar con certeza cuando existirá una “infravaloración” de estas condiciones laborales, pues de nuevo carece la norma de criterios específicos para cuantificar cada una de ellas. El criterio de objetividad pretende salvar esta dificultad, al indicarse que la misma “implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género”. Sin embargo, resulta claro que lo que hace el reglamento es trasladar esta compleja responsabilidad del plano normativo al aplicativo: será la empresa la

que deba establecer estos criterios objetivos y efectivamente neutros desde la perspectiva de género”¹⁹.

Parece evidente que, para evitar la discriminación salarial indirecta por razón de sexo derivada de la feminización de ciertos puestos de trabajo de la empresa, debe aplicarse un sistema de valoración de puestos que resulte neutro, pues es la única forma de garantizar un sistema retributivo adecuado y no discriminatorio. Tanto es así que el propio Tribunal Constitucional ha señalado que, para determinar si existe discriminación salarial en una empresa entre un puesto ocupado mayoritariamente por mujeres frente a otro, ocupado en su mayoría por hombres, “no basta con comprobar la corrección formal de las diferencias salariales entre departamentos contenida en el convenio colectivo. Ha de tomarse en consideración, además, el trabajo efectivamente prestado y la concurrencia en él de circunstancias objetivamente acreditadas que no se vinculen directa o indirectamente al sexo de la persona”²⁰. En definitiva, lo que debe comprobarse es si “la evaluación de las tareas llevada a cabo se ha producido con una repercusión salarial negativa en un determinado sexo” que verían así infravalorado su trabajo²¹.



Patricia Nieto Rojas

Doctora en Derecho
Profesora de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social (en servicios especiales)
UC3M

¹⁹ Sobre este método, Gimeno Díaz de Añauri, P. La valoración de puestos en el reglamento de igualdad retributiva: una nueva huida hacia delante, <https://forodelabos.blogspot.com/2020/10/la-valoracion-de-puestos-en-el.html>

²⁰ STC 286/1994, FJ Tercero.

²¹ Marín Malo, M. Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo, *Femeris. Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, Volumen 2, 2021.



Diversidad y Sostenibilidad

por Audith Zapata

Con toda la información que recibimos cada día sobre igualdad, diversidad, inclusión o sostenibilidad, es un reto iniciar un artículo, sin caer en repeticiones o perogrulladas. Algo que me caracteriza es la huida de lo convencional, y en este artículo he querido recoger términos que provoquen otra mirada, que lleve a la importancia de la diversidad en la sostenibilidad de las organizaciones.

Desde una visión holística de éstos y otros conceptos relacionados -igualdad e inclusión, por ejemplo-, trataré de evidenciar la necesidad de identificar, analizar, proponer y ejecutar acciones que acompañen a las organizaciones a la inclusión de la diversidad, para que forme parte de sus estrategias de sostenibilidad, permitiendo con ello atraer inversiones y mejorar su posicionamiento.

Diversidad y transformación

El mes de mayo ha sido el **Mes Europeo de la Diversidad**¹, que ha propiciado la sensibilización sobre diversidad, inclusión y lucha contra la discriminación en los lugares de trabajo y en la sociedad en toda la Unión Europea. Pero esta acción, en mi opinión, no puede ser puntual pues se perderían oportunidades.

La diversidad está asociada a un sentimiento positivo, buen clima, comunicación, fluidez... Para ello ha de tener un entorno agradable para que todas las personas se vean reflejadas y se sientan representadas. Pero, ¿qué ocurre cuando “no se cree” en la diversidad?

Si esta suerte de “agnosticismo” proviene

del máximo órgano de decisión que no reconoce el valor de la inclusión y gestión de la diversidad, si no lo considera como algo trascendente o de alto impacto en las personas, ni lo incorpora en la estrategia de la empresa, será difícil diseñar un plan coherente.

Precisamente para dotarle de coherencia, y resolver un “¿para qué?” las empresas y organizaciones deben comenzar a incluirlas en su “programación” ya que ciertamente, hablar de diversidad es hablar de transformación, y la transformación lleva asociado un impulso para la mejora y consecución de objetivos. Hablamos entonces de mejora de competitividad y posicionamiento en los mercados.

Incluir la diversidad en la hoja de ruta permitirá asignar los recursos económicos necesarios para llevar a cabo su transformación. Deberá aplicar también en aspectos culturales, **digitales**², políticos y sociales, contribuyendo con ello a la construcción de sociedades o ecosistemas más igualitarios, más justos, más responsables y, por supuesto, más sostenibles.

Desde la lógica empresarial es fácil comprender que un sistema que se centra solo en un tipo de cliente o cuenta con perfiles similares en su plantilla, quedará obsoleto -si no lo está ya-, debido a la famosa *globalización*.

Numerosos estudios desde la década de los 60, tanto de universidades internacionales, como de empresas de gran reputación y organizaciones no gubernamentales, evidencian que las compañías con políticas de inclusión de la diversidad,

¹Mes Europeo de la Diversidad 2021 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/european-diversity-month-2021_es#recursos

²El análisis de los datos de la plantilla exige un tratamiento desde *people analytics* para conocer todo el valor del talento de la compañía, y tomar decisiones basadas en datos.

han reportado una mayor capacidad para atraer talento y ofrecer soluciones de negocio más creativas e innovadoras, ganando y manteniendo cuota de mercado. En el lado opuesto, y desde un punto de vista económico, sirva el ejemplo de Silicon Valley, donde la organización **Code2040**³ denuncia que la falta de diversidad “amenaza la capacidad de Estados Unidos para seguir siendo competitivos” contra grandes mercados como el asiático. Con esa asimetría en la plantilla, la organización no crecerá en experiencia, visión ni conocimiento.

Crear y mantener plantillas diversas en cuanto a capacidades, etnias, edades, países de origen e identidades sexuales es un activo esencial para el crecimiento, la innovación y la sostenibilidad de las empresas de **AHORA**. No hay ninguna razón por la que deba posponerse al futuro, ni siquiera la crisis provocada por la COVID 19.

Se hace necesario entonces avanzar desde la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres basadas en acciones positivas, hacia la Inclusión de la Diversidad de perfiles tanto demográficos como organizacionales en el talento de la compañía, como recomienda el **Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad**⁴.

Diversidad de género

Desde mi experiencia, la transformación y avance hacia la inclusión de la diversidad pasa por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



Siendo el género solo una parte del universo de la diversidad, es sin embargo prioritaria y obligatoria su determinación, para conseguir a continuación eliminar toda acción, estereotipo o sesgo de desigualdad o posible discriminación.

Según la publicación “Diez años analizando la temporada de juntas en España” de Georgeson y Cuatrecasas⁵, dos de los principales **proxys advisors**⁶: *ISS* y *Glass Lewis*, han elevado su compromiso en la diversidad de género en los consejos de administración, advirtiendo que recomendarán votar en contra del presidente de la comisión de nombramientos, cuando no se llegue al 30% por género. *Goldman Sachs*, ha sido todavía más contundente y ha anunciado que no ayudará a salir a Bolsa a ninguna empresa europea o estadounidense, en cuyo consejo de administración no haya diversidad de género.

En España la importancia de la diversidad de género ha quedado también pa-

³ CODE2040 es una organización de EEUU que tiene como objetivo acabar con la brecha racial en la ingeniería y la tecnología <http://www.code2040.org/>

⁴ El Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad es una organización que apoya a empresas e instituciones para desarrollar programas estratégicos que tiendan a la integración y optimización de las diversidades de sus clientes <http://www.iegd.org/spanish800/quees.htm>

⁵ Fuente: https://www.cuatrecasas.com/media_repository/gabinete/publicaciones/docs/1612256032es.pdf

⁶ Proxy advisors son empresas que asesoran a las personas con acciones de las grandes compañías, sobre el voto a favor o en contra en las juntas generales de accionistas.

tente en la modificación que la **CNMV** ha realizado en su Código de Buen Gobierno recomendando no solo que para el 2022 los Consejos de Administración cuenten con un 40% de consejeras, sino además que los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración⁷.

Aunque siga habiendo mucho interés en la diversidad de género, cada vez hay más conciencia de otro tipo de diversidades, como por ejemplo la **neurodiversidad**⁸, que cuenta con un compromiso creciente al recoger condiciones presentes en nuestra sociedad, y hasta ahora sin cobertura social ni posibilidades de empleabilidad. También la diversidad generacional, o la LGTBIQ están atrayendo la atención e intervención de las empresas y organizaciones, precisamente porque representan una realidad de la sociedad que no puede obviarse.



Diversidad y sostenibilidad

En mi opinión, existe una pérdida de valor y oportunidades de impacto en el mercado, cuando la diversidad se entiende como una acción aislada. No se trata de un tema social, de talento o personas, forma parte de la sostenibilidad de la empresa y aquí es donde reside su poder.

La Responsabilidad Social Corporativa y la sostenibilidad son una prioridad para las empresas realmente comprometidas con las sociedades donde impactan. Su contribución será fundamental para lograr una recuperación que impulse un crecimiento económico sostenible, más necesario que nunca, debido a las consecuencias de la pandemia de COVID-19.

Este compromiso ha dejado de ser una ilusión o un deseo de futuro, y ahora mismo, mientras lees este artículo, ya hay sociedades de inversión que están buscando y apoyando modelos de organizaciones comprometidos y sostenibles, como ya he referido en el apartado **diversidad de género**. Mi pregunta es ¿no te gustaría que tu empresa estuviera ahí?

Estas entidades que impulsan o penalizan las inversiones, valoran los consejos de administración que sean transparentes en la remuneración de la alta dirección, supervisen y reduzcan los riesgos medioambientales, sociales y de gobierno, aumenten su compromiso ético, y por supuesto promuevan la diversidad.

En concreto me refiero a los criterios **ESG**⁹, un conjunto de reglas a seguir a la

⁷ Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas. Revisado en junio 2020 https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf Página 28

⁸ La neurodiversidad -personas neurodivergentes-, es un término que busca normalizar la diversidad neurológica. Incluye al espectro autista, y otras condiciones como Trastorno de Déficit de Atención (TDAH), dislexia, bipolaridad, esquizofrenia, ansiedad...

⁹ ESG integra las palabras Environmental (medio ambiente), Social (sociedad) y Governance (gobierno corporativo), para hacer visibles las mejores prácticas ambientales, sociales y de gobierno -factores no financieros-, de una compañía.

hora de tomar decisiones empresariales que fomentan la **inversión socialmente responsable** -ISR-. Esta suerte de toma de decisiones empresariales, contribuye al desarrollo sostenible, desde la convicción de que un buen desempeño ESG ofrecerá una mejor rentabilidad a largo plazo.

Cada letra de ESG tiene un significado:

- **E**: Environmental, en inglés, o ambiental, en español, recoge las prácticas de una empresa en relación a la conservación del medio ambiente. Por ejemplo: eficiencia energética; gestión de residuos; biodiversidad...
- La letra **S** hace referencia a la relación de una compañía con las personas que forman parte de su universo. Entre otros: compromiso de los equipos, legislación laboral y ODS¹⁰, protección de datos y privacidad... y por supuesto diversidad e inclusión, comprendiendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- La **G** de Governance, en inglés, o Gobernanza en español se refiere a la gestión de una empresa: transparencia retributiva, prácticas contra la corrupción, canal de denuncias, o la composición del Consejo. El valor de estos criterios está en alza. Son numerosas las recomendaciones a nivel internacional y su impacto en las empresas en esos momentos, como, por ejemplo:
 - refuerzo de los objetivos no financieros en la retribución variable de los consejos de dirección,



- reconocimientos por la lucha contra el cambio climático,
- o la mejora de la reputación corporativa por la presencia de la compañía en los índices de sostenibilidad.

Las sociedades inversoras pueden limitar o prohibir invertir en empresas cuyas prácticas pudieran ser un factor de riesgo. Los ejemplos del derrame del petróleo de BP en 2010 o el escándalo de emisiones de Volkswagen, ilustran esta realidad: bajaron los precios de sus acciones, provocando pérdidas de miles de millones de dólares.

En mi opinión, el avance en igualdad, diversidad, inclusión y sostenibilidad pasa por la profesionalización de su gestión y su incorporación de manera transversal en la estrategia de la empresa. Esto es posible con conocimiento, alineación de visión, misión y valores, rigor y compromiso.

Creo que es un gran momento, ¡el mejor!, para iniciar el camino hacia la inclusión de la diversidad, desde la igualdad. La respon-

⁷ Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas. Revisado en junio 2020 https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf Página 28

⁸ La neurodiversidad «personas neurodivergentes», es un término que busca normalizar la diversidad neurológica. Incluye al espectro autista, y otras condiciones como Trastorno de Déficit de Atención (TDAH), dislexia, bipolaridad, esquizofrenia, ansiedad...

⁹ ESG integra las palabras Environmental (medio ambiente), Social (sociedad) y Governance (gobierno corporativo), para hacer visibles las mejores prácticas ambientales, sociales y de gobierno -factores no financieros-, de una compañía.

¹⁰ ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

sabilidad social, el desarrollo sostenible, la economía circular, los informes no financieros, las inversiones socialmente responsables o los planes de igualdad, son términos conectados entre sí, que cobran mucha más fuerza juntos, si se trabajan en cadena y dentro de un plan estratégico a largo plazo.



Detectar las diferencias, necesidades, y también fortalezas que conlleva la discapacidad, la edad, la orientación sexual, o la cultura, por ejemplo, es lo que se conoce como perspectiva social, que junto a la perspectiva de género¹², sirven para hacer visibles los aspectos sobre los que la organización ha de intervenir si quiere lograr un entorno saludable e inclusivo, donde el talento fluya y revierta en beneficios.

Los productos o servicios que ofrezcan las compañías deben contar con esa visión social y de género, orientada a las necesidades de todas las personas, y ser

más accesibles, para poder atender las demandas de una sociedad cada vez más consciente de su diversidad, y por lo tanto más exigente.

Como afirma **Myrtha Casanova**¹³, *“la Gestión de la Diversidad no es una opción... es un imperativo empresarial para toda organización que quiere mantener un crecimiento sostenido en el nuevo orden socio-económico”*. La inclusión de la diversidad se convierte por tanto en un factor crucial de desarrollo para mantener la cuota de mercado, atraer negocio y encontrar el mejor talento.



Audith Zapata
Experta en Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad

¹¹ Elaboración propia.

¹² La perspectiva social y la perspectiva de género, son metodologías que permiten identificar y valorar los desequilibrios, desigualdades, discriminaciones y/o exclusiones que pueden sufrir las personas, o concretamente las mujeres -perspectiva de género-, para crear las condiciones de cambio.

Estas diferencias generalmente se justifican con bases culturales, o desde las diferencias biológicas en el caso de las mujeres y hombres.

¹³ Myrtha Casanova es Doctora en Filología Inglesa y Francesa en la Universidad de La Habana, Técnica Publicitaria, Escuela de Ingeniería Industrial de Madrid, P.A.D.E. del programa de alta dirección de empresa por el I.E.S.E. Fundadora y presidenta de numerosas organizaciones sociales vinculadas con la diversidad, está considerada como la mayor experta a nivel mundial en materia de diversidad, gestión estratégica de los recursos humanos y políticas antidiscriminatorias.

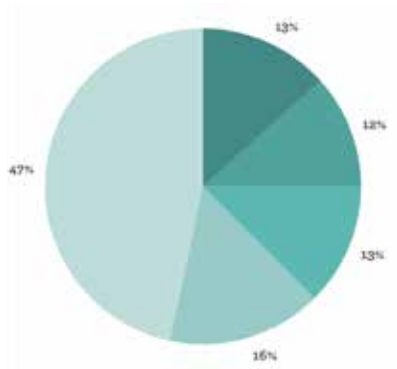


Encuesta II Observatorio sobre Igualdad

Encuesta II Observatorio sobre Igualdad

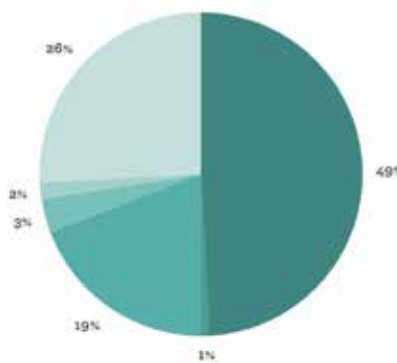
Muestra de empresas participantes

1. Tamaño de la empresa



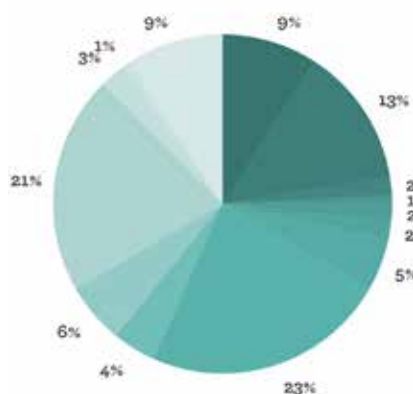
- Menos de 50 personas trabajadoras
- De 50 a 99 personas trabajadoras
- De 100 a 149 personas trabajadoras
- De 150 a 250 personas trabajadoras
- Más de 250 personas trabajadoras

2. Sector de la empresa



- Industria
- Construcción
- Servicios
- Agricultura y Pesca
- Administración Pública
- Otro (por favor especifique)

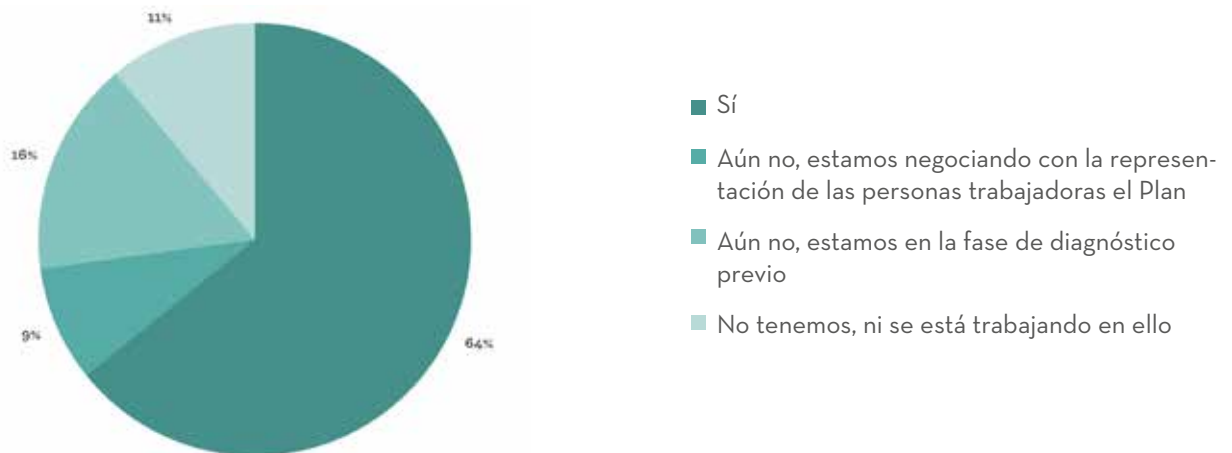
3. Comunidad Autónoma



- Andalucía
- Aragón
- Asturias
- Baleares
- Canarias
- Cantabria
- Castilla-La Mancha
- Castilla-León
- Cataluña
- Ceuta
- Com. Valenciana
- Extremadura
- Galicia
- La Rioja
- Madrid
- Melilla
- Murcia
- Navarra
- País Vasco

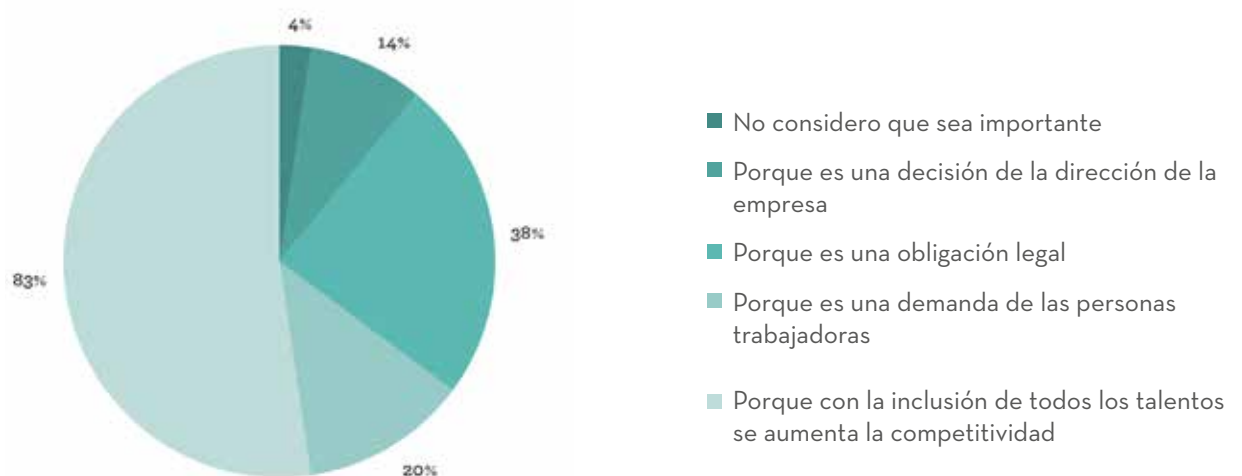
4. Avances en los planes de igualdad: en un año, las empresas que tienen plan de igualdad han pasado del 47% al 64%, siendo ya un 89% las empresas que tienen plan o lo están negociando, cuando en 2020 eran el 81%.

¿Tiene su empresa un Plan de Igualdad?



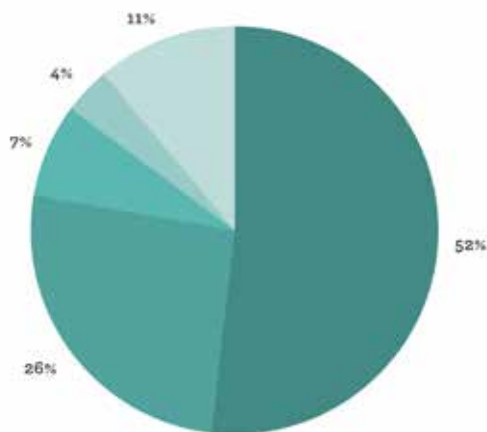
5. El 83% de las empresas considera que con la igualdad y la inclusión de todos los talentos se aumenta la competitividad, más del doble de los que apuestan por la igualdad sólo como una obligación legal, que suman el 38%.

¿Por qué considera que es importante para su empresa el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (Marque una o varias opciones de respuesta)



6. Más de la mitad de las empresas opinan que la representación de los trabajadores ha sido colaboradora en aras de un Plan que se adapte a las necesidades de la empresa y las personas trabajadoras, siendo sólo el 7% los que opinan lo contrario, pero la percepción de colaboración ha bajado casi 20 puntos en un año.

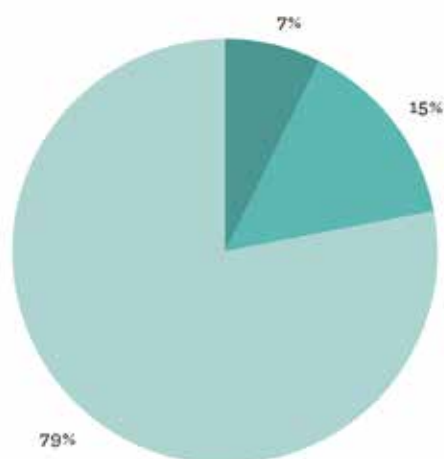
¿Cómo calificaría el papel de la representación de las personas trabajadoras en la negociación del Plan de Igualdad y/o en su seguimiento?



- Han sido colaboradoras en aras de un Plan que se adapte a las necesidades de la empresa y las personas trabajadoras
- Han tenido una participación limitada o poco implicada
- No han sido muy colaboradoras
- No tengo representación de las personas trabajadoras y los sindicatos convocados SÍ han participado en la negociación
- No tengo representación de las personas trabajadoras y los sindicatos convocados NO han participado en la negociación

7. Casi el 80% de las empresas entiende correcta la composición de las comisiones que ha negociado sus planes de igualdad, y sólo e 7% han echado en falta la presencia de alguien de la dirección de la compañía.

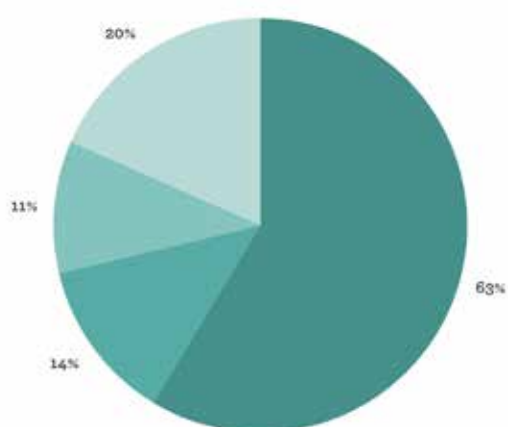
¿A quién ha echado de menos en la comisión negociadora? (Marque una o varias opciones de respuesta)



- A la Dirección de la empresa
- A algunas de las áreas funcionales más estratégicas distintas de las típicas (Recursos Humanos, Asesoría Jurídica)
- A nadie, creo que estaban las áreas necesarias

8. Tres cuartas partes de las empresas entienden que existe disponibilidad de aquellos datos imprescindibles para el diagnóstico previo y/o la implantación del Plan de Igualdad, pero aún un 25% opina que o bien faltan datos, o ha sido muy complicado el tratamiento de los que están disponibles.

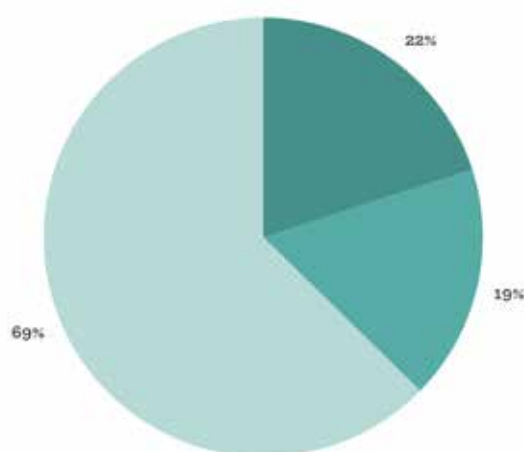
Sobre la gestión de los datos de la plantilla relevantes de cara al Plan de Igualdad... (Marque una o varias opciones de respuesta)



- Existe disponibilidad de aquellos datos imprescindibles para el diagnóstico previo y/o la implantación del Plan de igualdad
- Existe disponibilidad de muchos datos y de una herramienta software específica para su tratamiento que permiten realizar una analítica predictiva
- Existen pocos datos disponibles
- Existen muchos datos, pero ha sido muy complicado el tratamiento

9. Aunque casi el 70% de las empresas aseguran tener procedimientos que garantizan la igualdad en los procesos de reclutamiento y selección, el 22% opina que la aplicación de algoritmos no garantiza la ausencia de sesgos y sigue siendo casi anecdótico el % de empresas que utilizan el “currículum ciego”.

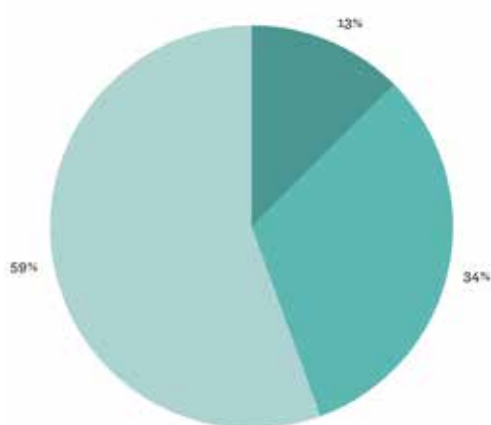
En los procesos de reclutamiento y selección de candidaturas para su contratación... (Marque una o varias opciones de respuesta)



- Es posible que se den sesgos en el criterio humano que puedan derivar en situaciones de discriminación en el acceso al empleo, o en los procesos automatizados y, por tanto, la aplicación de algoritmos no garantiza la ausencia de sesgos.
- Se realizan mediante un programa transparente que garantiza la igualdad de género y que incluye medidas de discriminación positiva en favor del sexo menos representado.
- Tenemos incorporado como política el currículum ciego, donde no se conoce el sexo del candidato/a

10. Sube del 28% al 34% el porcentaje de empresas que, en contratación de personas trabajadoras, tiene un programa transparente que garantiza la igualdad de género y que incluye medidas de discriminación positiva en favor del sexo menos representado. Igual que en 2020, casi el 60% de las organizaciones no tienen una política en esta materia.

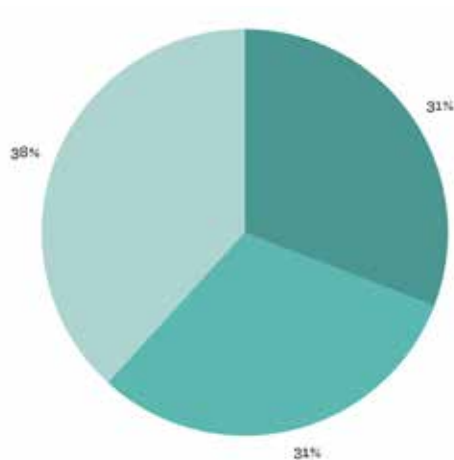
En materia de contratación... (Marque una o varias opciones de respuesta)



- Se conocen y tienen en cuenta subvenciones y/o sistemas de bonificaciones a la hora de optar por la contratación de mujeres
- Existe un programa transparente que garantiza la igualdad de género y que incluye medidas de discriminación positiva en favor del sexo menos representado
- No existe una política en especial en esta materia

11. En el último año, las empresas que tienen un Plan de formación integral para toda la plantilla en materia de igualdad han subido del 28% al 38%, siendo casi el 70% las que han ofrecido algún tipo de formación en la materia.

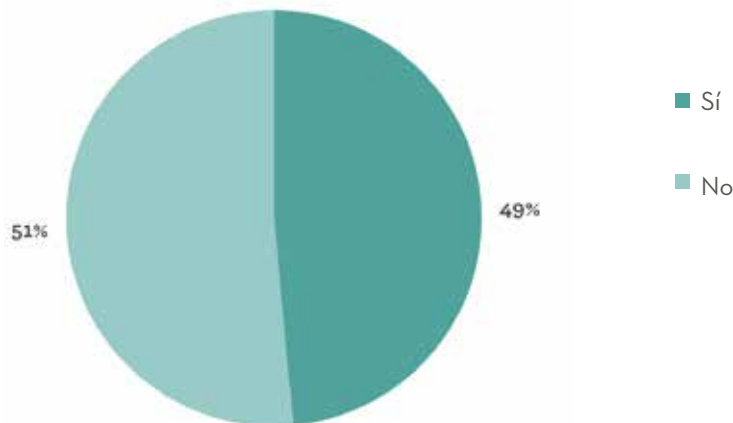
¿Qué áreas o personas se han formado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



- No se ha impartido formación con carácter general
- Sólo las áreas más relacionadas (Recursos Humanos, Asesoría Jurídica)
- Existe un Plan de formación integral para toda la plantilla en materia de igualdad

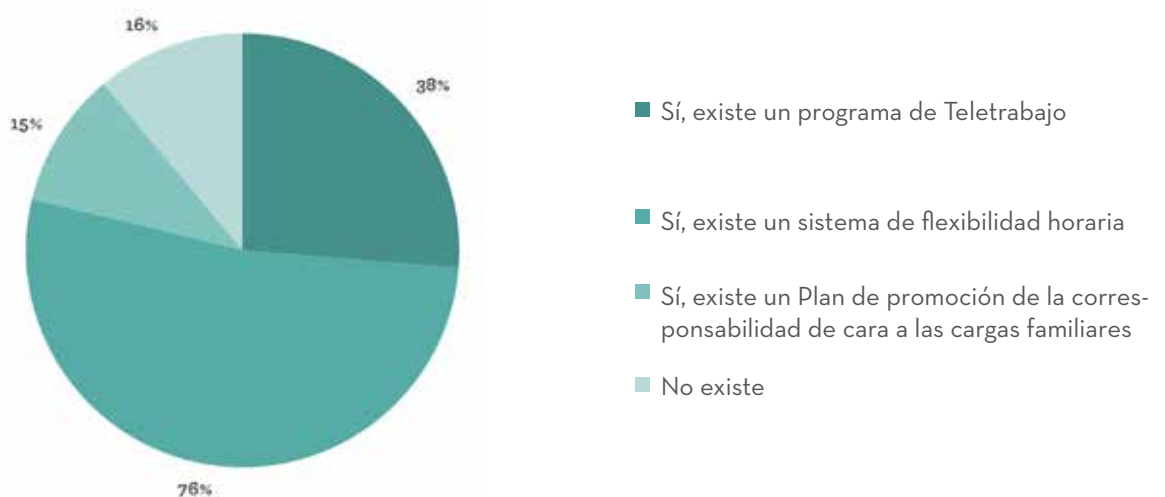
12. Casi la mitad de las empresas contemplan en los planes de carrera la posibilidad de periodos de ausencia por causas personales/familiares como permisos o excedencias por razones de filiación, pero caen 8 puntos con respecto a 2020.

¿En los planes de carrera se contempla la posibilidad de periodos de ausencia por causas personales/familiares como permisos o excedencias por razones de filiación?



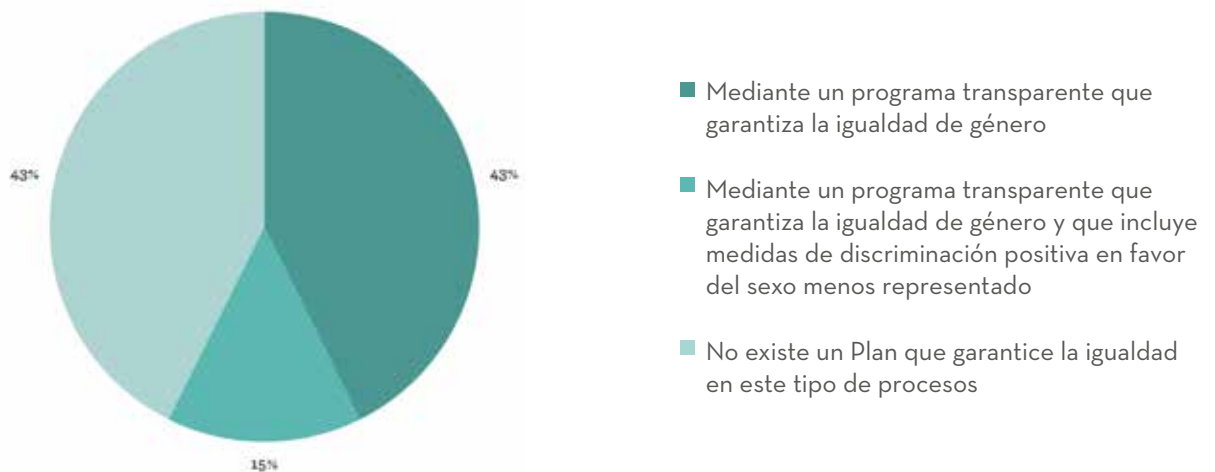
13. Bajan las empresas con sistemas de flexibilidad horaria frente a los programas de teletrabajo, pero estos últimos son la mitad (26%) de aquellas (52%), y los planes de promoción de la corresponsabilidad de cara a las cargas familiares se mantienen sólo en el 10% de las organizaciones.

¿Existen planes de flexibilidad en cualquiera de sus manifestaciones para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (Marque una o varias opciones de respuesta)



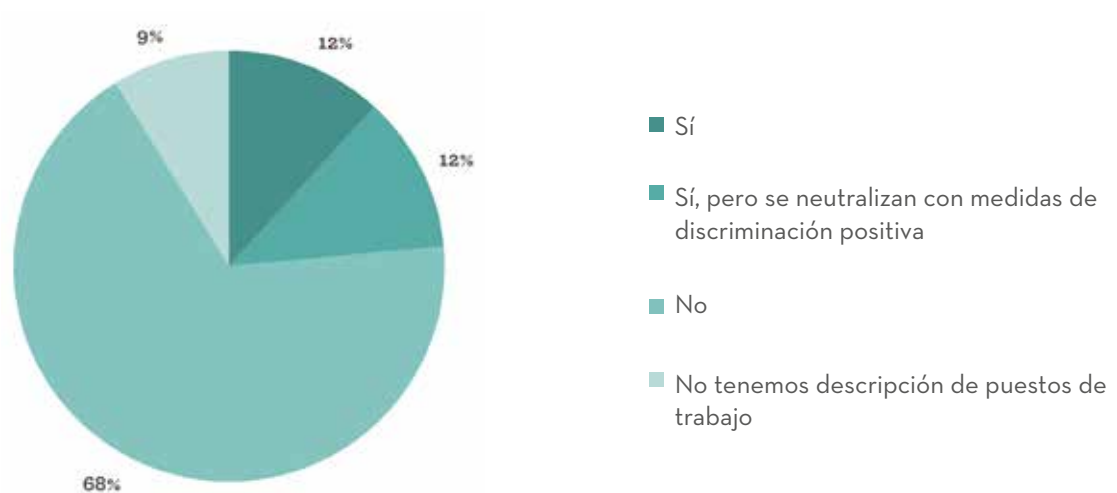
14. Bajan al 43% las empresas donde no existe un Plan que garantice la igualdad en materia de promoción profesional y sólo un 10% prevé medidas de discriminación positiva.

¿Cómo se llevan a cabo los planes de promoción profesional?



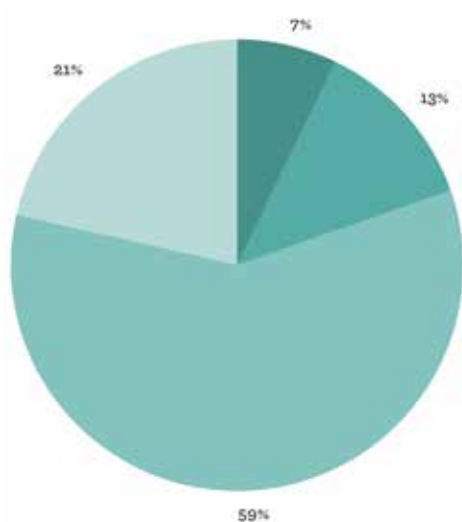
15. Bajan en un año 4 puntos las empresas donde, en materia de clasificación profesional, en la descripción de puestos de trabajo, pueden existir criterios (fuerza física, etc.) o aspectos que permitan posibles desequilibrios entre sexos.

Clasificación profesional: ¿En la descripción de puestos de trabajo pueden existir criterios (fuerza física, etc.) o aspectos que permitan posibles desequilibrios entre sexos?



16. En casi el 60% de las empresas se aborda de forma integral el acoso en los protocolos, incluyendo el acoso sexual y por razón de sexo, y también el acoso laboral. Bajan del 31% al 21% las empresas que aún no tienen protocolo.

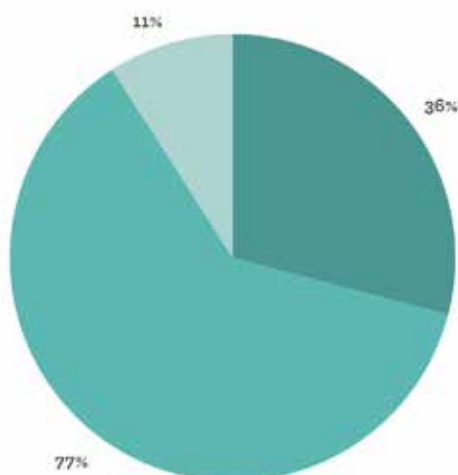
Se dispone de protocolo de acoso y...



- Está contemplado sólo el acoso sexual o por razón de sexo
- Está contemplado el acoso sexual o por razón de sexo y otros tipos de acoso relacionados con el género o la orientación sexual
- Se aborda de forma integral, incluyendo también el acoso laboral o mobbing
- No dispone de protocolo de acoso

17. Suben las empresas donde se gestiona el protocolo de acoso por una entidad o personas ajenas a la empresa, pero casi el 80% de las organizaciones lo gestiona con recursos y medios internos.

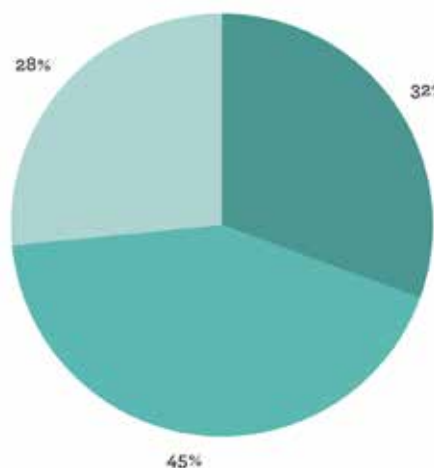
Se dispone de protocolo de acoso y... (Marque una o varias opciones de respuesta)



- Se ha impartido una formación específica a las personas internas que gestionan el protocolo
- Se gestiona por áreas internas a la empresa (Recursos Humanos, etc)
- Se gestiona por una entidad o personas ajenas a la empresa

18. Suben las empresas donde los miembros de los comités de acoso provienen de los componentes de las comisiones de igualdad.

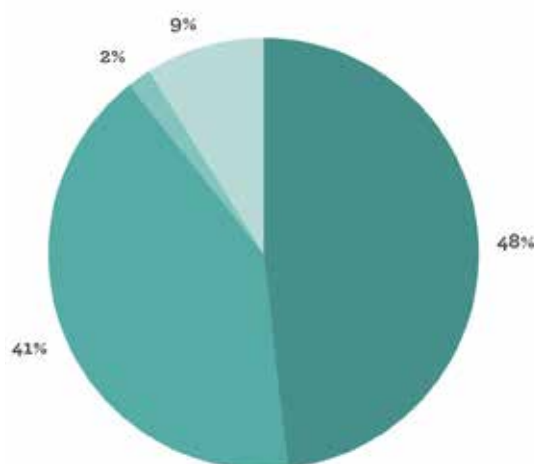
Las personas que componen el comité de acoso... (Marque una o varias opciones de respuesta)



- Son elegidos específicamente para esa función, no proviniendo de la comisión de igualdad
- Proviene de la comisión de igualdad
- Se eligen en cada procedimiento de acuerdo con el origen de la presunta víctima y el presunto acosador

19. Baja levemente (del 51% al 48%) el porcentaje de empresas donde la presencia de mujeres en el órgano de dirección de la empresa (comité de dirección o similar) es inferior al 25%; pero bajan las empresas donde las mujeres ocupan el 50% o más de estos órganos.

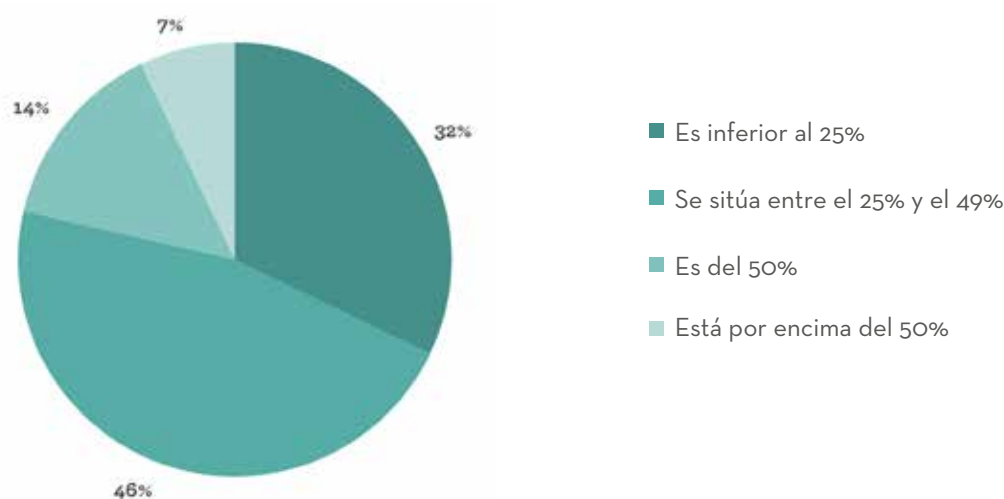
La presencia de mujeres en el órgano de dirección de la empresa (comité de dirección o similar)



- Es inferior al 25%
- Se sitúa entre el 25% y el 49%
- Es del 50%
- Está por encima del 50%

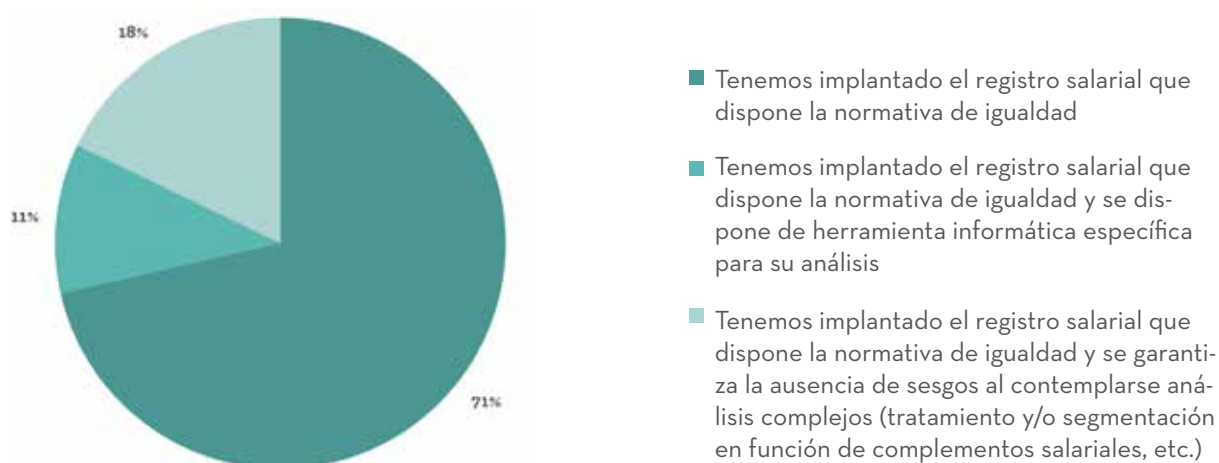
20. Aunque sube la presencia de mujeres en los puestos de mandos intermedios, bajan del 29% al 21% las empresas donde las mujeres ocupan el 50% o más de dichos mandos intermedios.

En relación con los mandos intermedios, la presencia de mujeres...



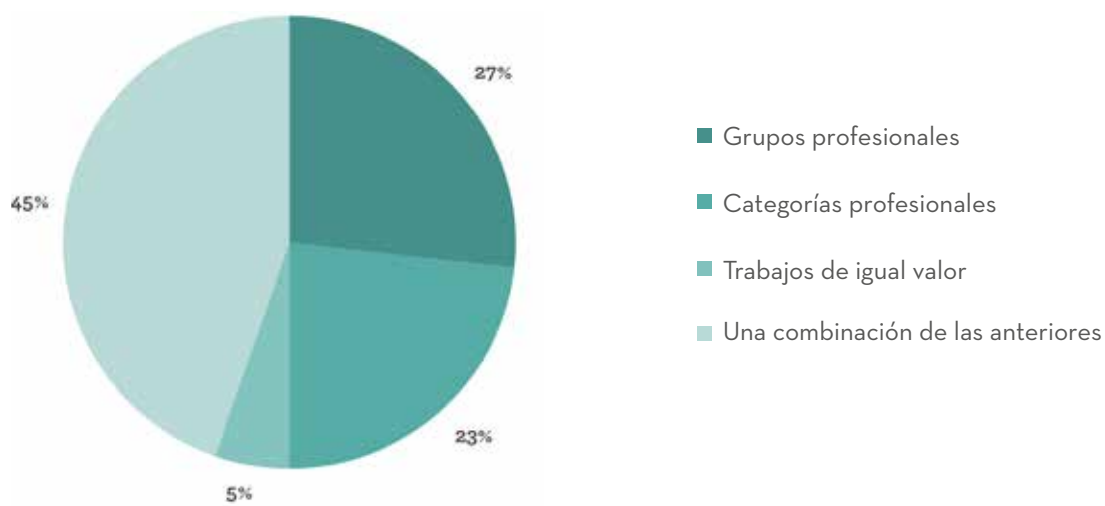
21. Suben del 69% al 71% las empresas que tienen implantado el registro salarial que dispone la normativa de igualdad.

Respecto al sistema de retribución y salarios...



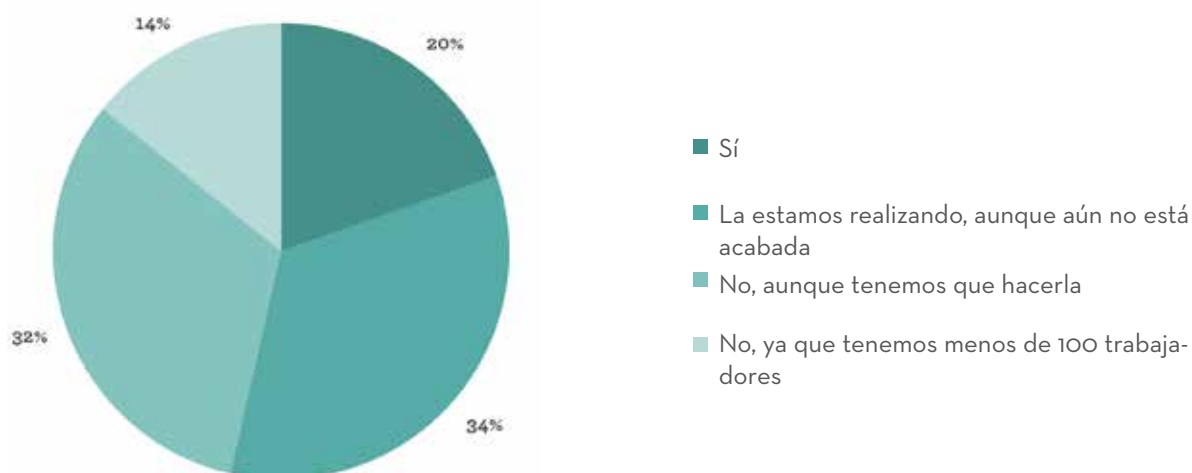
22. El criterio de trabajo de igual valor se ha utilizado sólo en el 5% de los casos en la clasificación del registro retributivo, correspondiendo el 27% a grupos profesionales y el 23% a categorías profesionales.

Respecto al registro retributivo, el criterio que hemos utilizado para la clasificación se basa en...



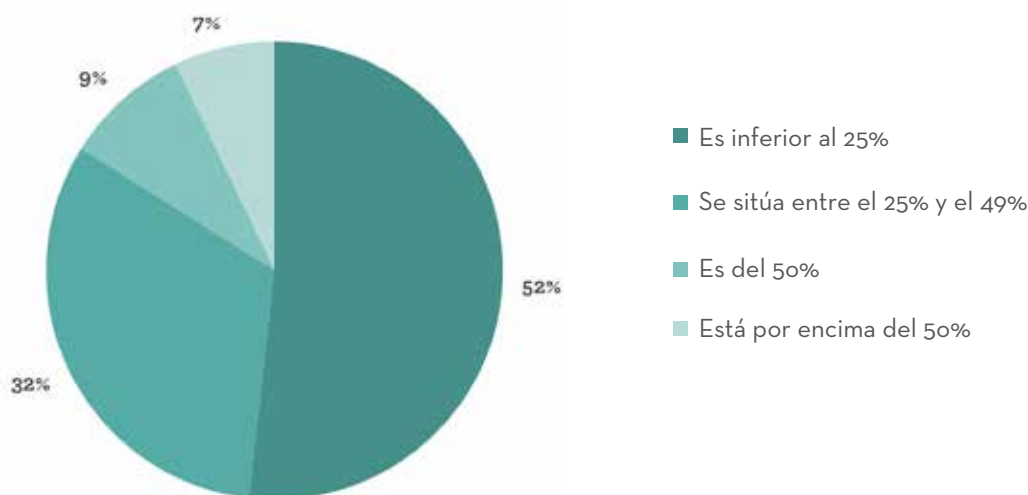
23. El 54% de las empresas ya tienen realizada la auditoría retributiva o están en su fase de ejecución, si bien hay un 32% de empresas pendientes de su realización.

¿Tienen realizada la auditoría de salarios?



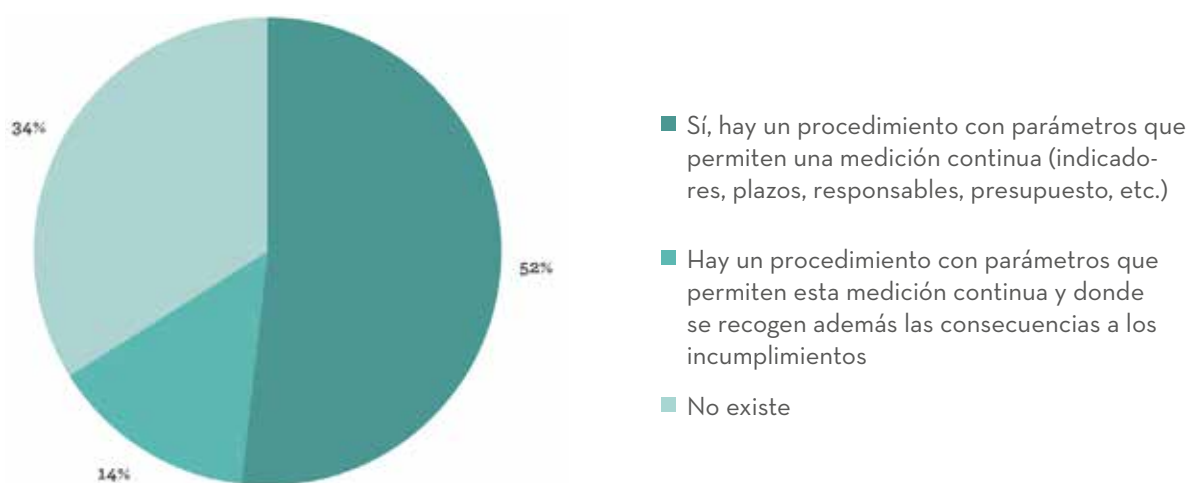
24. Subida moderada de la presencia de las mujeres en aquellas profesiones con formación científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas, STEM, pero aún su presencia en el 50% o más de los puestos es muy baja, situándose entre el 7% y el 9% de las empresas.

En cuanto a la presencia de las mujeres en aquellas profesiones con formación científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas, STEM, etc



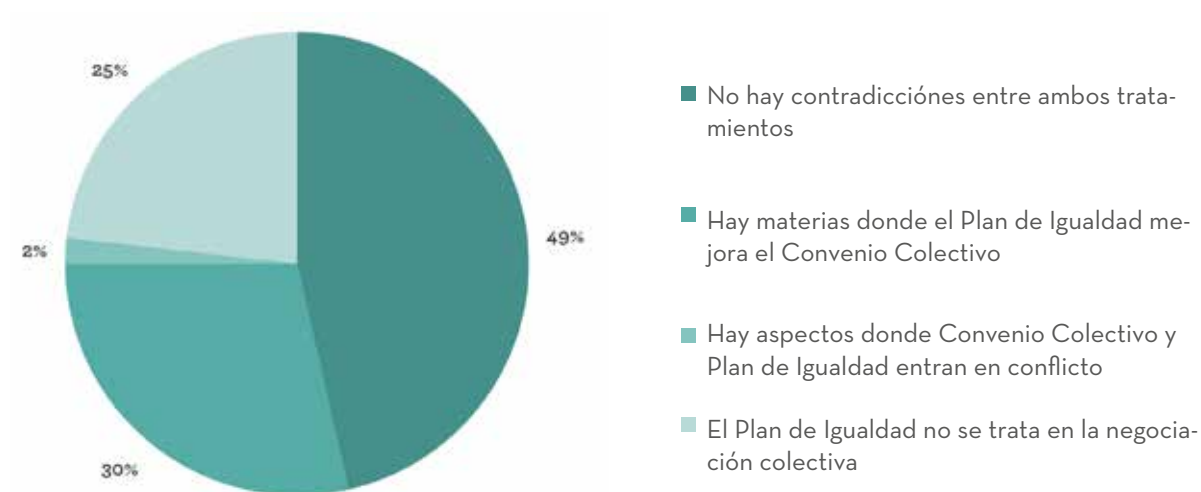
25. Sube del 67% al 86% el porcentaje de empresas en las que existe un sistema de monitorización o seguimiento del Plan de Igualdad tras su implantación.

¿Existe un sistema de monitorización o seguimiento del Plan de Igualdad tras su implementación?



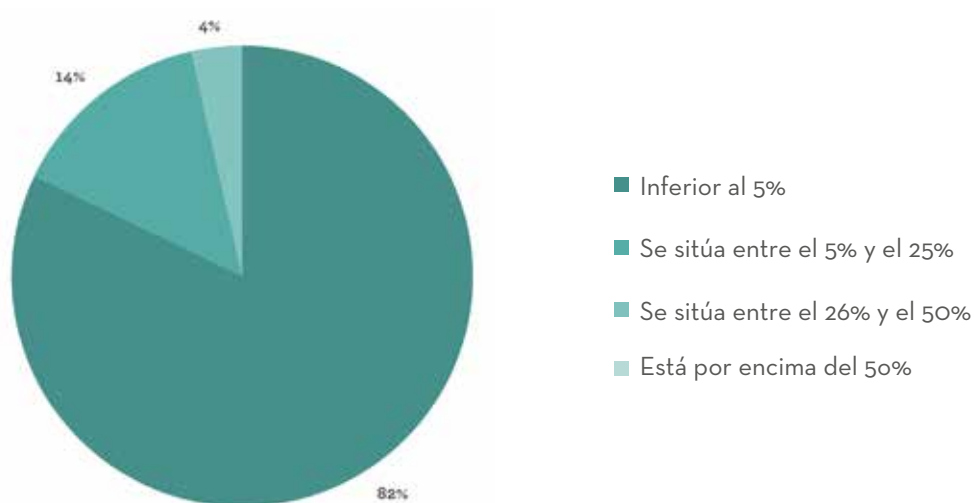
26. Sube del 27% al 30% el porcentaje de materias donde el Plan de Igualdad mejora el Convenio Colectivo, y sólo en un 2% se entiende desde las empresas que hay aspectos donde Convenio Colectivo y Plan de Igualdad entran en conflicto.

Acerca de la relación del plan de igualdad con la Negociación Colectiva (Convenio de empresa o sectorial)... (marque una o varias opciones de respuesta)



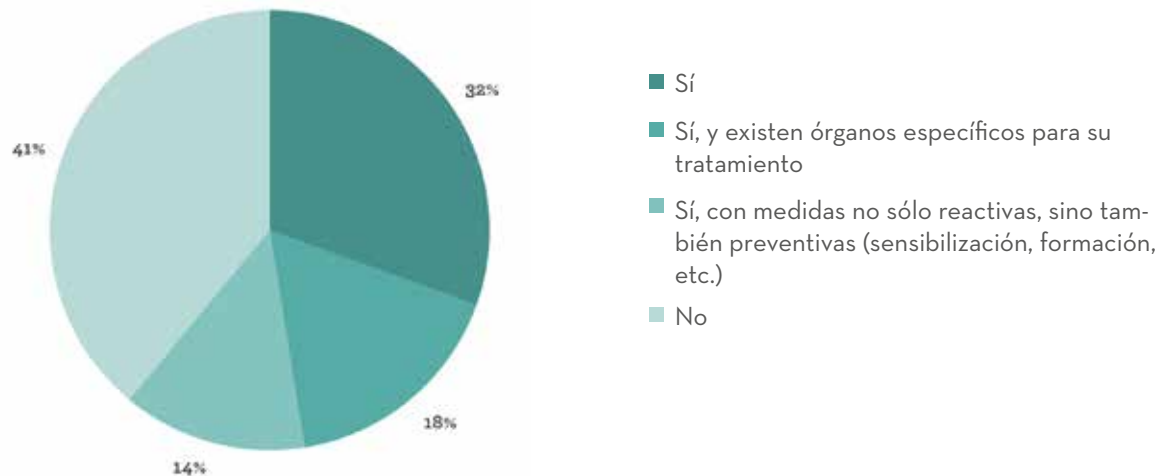
27. Baja el porcentaje de varones que piden reducción de jornada y en el 82% de las empresas estas solicitudes son inferiores el 5% de las mismas.

El porcentaje de varones que piden reducción de jornada es...



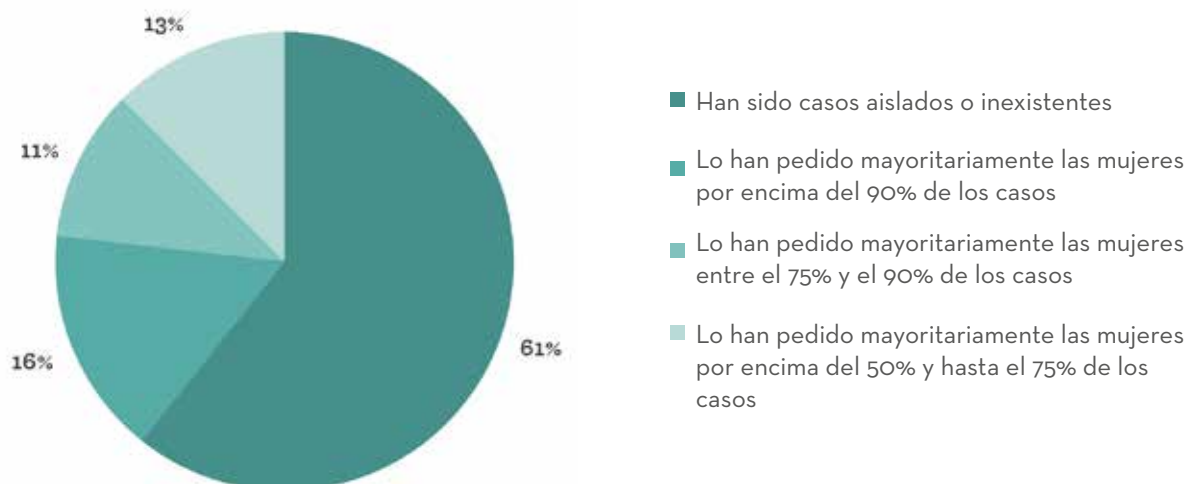
28. Casi en el 60% de las empresas recogen en sus planes de igualdad medidas orientadas a la prevención o abordaje de la violencia de género

¿Existen en el Plan de Igualdad medidas orientadas a la prevención o abordaje de la violencia de género? (Marque una o varias opciones de respuesta)



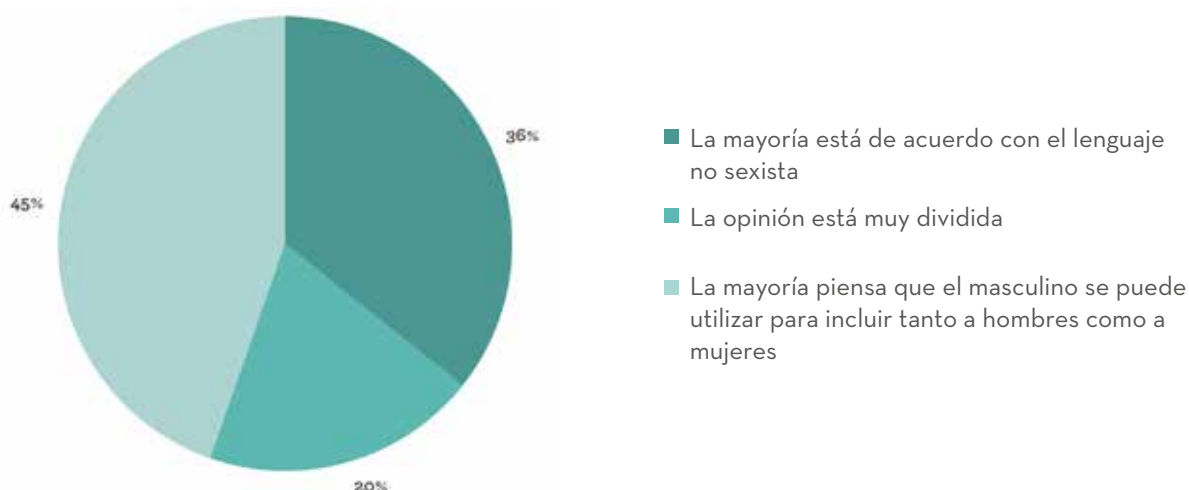
29. En relación a las peticiones del Plan Mecuida, la solicitud de permisos de adaptación o reducción de la jornada laboral por las personas trabajadoras que tengan responsabilidades familiares han sido las menos, frente al uso preferente del teletrabajo.

En relación a las peticiones del Plan Mecuida (los trabajadores que tengan responsabilidades familiares puedan solicitar permisos de adaptación o reducción de la jornada laboral y, el uso preferente del teletrabajo donde sea posible)...



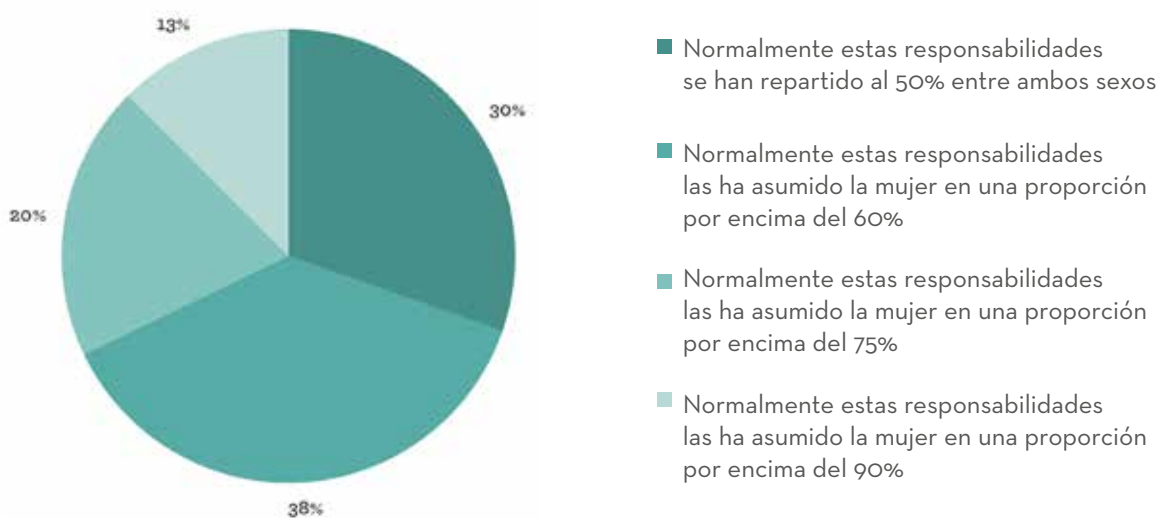
30. En relación con la comunicación no sexista, sube el número de empresas donde las personas trabajadoras piensan que el masculino se puede utilizar para incluir tanto a hombres como a mujeres.

¿Cuál es el sentir de la mayoría de las personas respecto a la comunicación no sexista? (Marque una o varias opciones de respuesta)



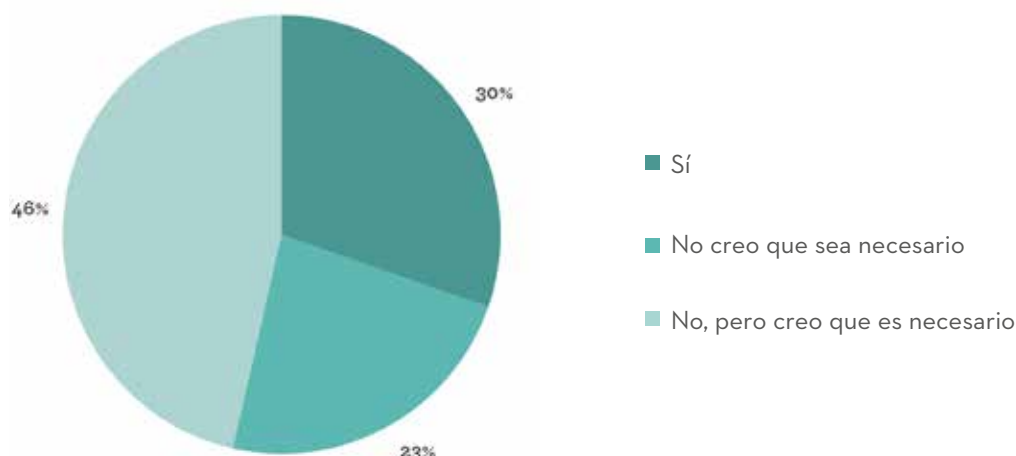
31. En el 70% de las empresas se percibe, en relación con el teletrabajo como medida de flexibilidad que puede favorecer la corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas, que estas responsabilidades han seguido siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres.

Su percepción en relación con el teletrabajo como medida de flexibilidad que puede favorecer la corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas...



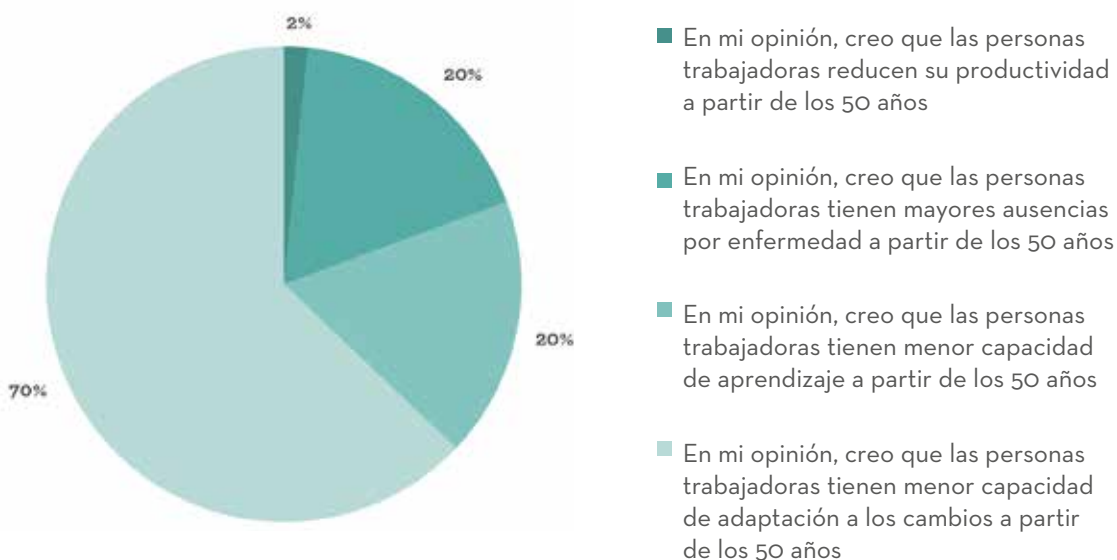
32. En el 70% de las empresas no existen planes específicos para la gestión del talento senior (recualificación, seguridad y salud, etc.), si bien hay un 46% de empresas que, pese a no tenerlos, lo creen necesario.

¿Existen en su empresa planes específicos para la gestión del talento senior (recualificación, seguridad y salud, etc)?



33. La mayoría de las empresas (80%) entienden que las personas trabajadoras a partir de los 50 años, ni reducen su productividad, ni tienen mayores ausencias por enfermedad, ni tienen menor capacidad de aprendizaje, pero sí que hay un 70% de empresas que creen que dicho colectivo tiene menor capacidad de adaptación a los cambios.

Identifique con cuáles de las siguientes afirmaciones está de acuerdo... (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE