

ANÁLISIS DE LOS ACUERDOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Directoras

María Luisa Molero Marañón

Patricia Nieto Rojas



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones

RET: 24-2423

Análisis de los acuerdos
empresas de los planes
de igualdad

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales

Núm. 140

Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad

Dirección del estudio

María Luisa Molero Marañón
*Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social,
Universidad Rey Juan Carlos*

Patricia Nieto Rojas
*Profesora Contratada Doctora de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad Nacional de Educación
a Distancia (UNED).*

Equipo de investigación

Cristina Aragón Gómez
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo
de la UNED*

María Begoña García Gil
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo
de la Universidad Rey Juan Carlos*

Mónica Llano Sánchez
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social en la Universidad
Complutense de Madrid.*

Macarena Castro Conte
*Profesora Titular interina de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad
Rey Juan Carlos*

Carlos Roberto Campo García
Doctorando de la Universidad Rey Juan Carlos.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:
<https://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Correo electrónico: sgpublic@mit.es
Internet: www.mites.gob.es

NIPO Pdf: 117-24-016-X

NIPO Epub: 117-24-018-0

ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
PRESENTACIÓN. Jesús Cruz Villalón.....	13
Capítulo I. LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA	
<i>Patricia Nieto Rojas</i>	20
1. La consecución de la igualdad a través de la negociación colectiva...	20
2. La obligación legal de negociar un plan de igualdad y su articulación con el convenio colectivo	24
3. La negociación de planes de igualdad como obligación autónoma....	27
4. El registro obligatorio de todos los planes de igualdad como mecanismo de impulso a la adopción negociada de los mismos	30
Capítulo II. CRITERIOS PARA LA CONFORMACIÓN DE LA MUESTRA DE PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS	
<i>Carlos Roberto Campo García</i>	35
1. Introducción.....	35
2. Criterios de selección	38
2.1. Empresas del sector privado.....	39
2.2. Empresas públicas pertenecientes al sector público institucional	57
2.3. Universidades	60
Capítulo III. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO GRADUAL DE LA OBLIGACIÓN LEGAL Y SU CONTROL	
<i>Cristina Aragón Gómez</i>	62
1. La valoración del cumplimiento en el sector privado	62
1.1. El alcance de la obligación legal.....	62
1.2. El concreto número de empresas obligadas a tener plan de igualdad por imperativo legal.....	67
1.3. Los planes de igualdad adoptados por imperativo legal	73
1.4. Los planes de igualdad adoptados por imposición de convenio colectivo.....	76
1.5. Los planes de igualdad adoptados por sustitución de una sanción administrativa	77
1.6. Los planes de igualdad adoptados voluntariamente.....	78

	<u>Pág.</u>
2. El cumplimiento de la obligación legal en la Administración Pública	79
3. Las medidas públicas dirigidas a fomentar el cumplimiento de las obligaciones relativas a los planes de igualdad	84
3.1. El control del cumplimiento por parte de la Inspección de Trabajo.....	84
3.2. El control de legalidad del plan de igualdad por parte de la Autoridad Laboral	96
3.3. La prohibición de contratar con la Administración Pública.....	105
3.4. La imposibilidad de beneficiarse de los incentivos a la contratación previstos en el nuevo programa de fomento del empleo	110
4. Conclusiones y propuestas	111
 Capítulo IV. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD	
<i>María Luisa Molero Marañón</i>	113
1. Ámbito de aplicación de los planes de igualdad.....	113
1.1. Ámbito de negociación: Empresa, centro de trabajo y grupo de empresas.....	113
1.2. Ámbito personal o extensión subjetiva	117
1.3. Ámbito temporal y vigencia.....	121
2. Constitución de la comisión negociadora	126
2.1. El doble canal de representación de los trabajadores.....	126
2.2. Comisión sindical y comisión híbrida.....	131
2.3. Propuesta de reforma ante el vacío de legitimación negociador ..	138
2.4. Reglas adicionales de composición: La paridad, equilibrio de género y formación.....	140
2.5. Competencias y garantías de los miembros de la comisión negociadora	145
2.6. Régimen de adopción de acuerdos en la comisión negociadora	148
3. Seguimiento, evaluación, implantación, revisión y modificación del plan de igualdad	152
3.1. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento	153
3.2. Reglas de funcionamiento de la comisión.....	158
4. Competencias de la Comisión de seguimiento	161

	<u>Pág.</u>
5. Recursos necesarios para la ejecución del Plan de Igualdad.....	165
6. Revisión, modificación del plan de igualdad y procedimiento de resolución de discrepancias	167
Capítulo V. VALORACIÓN GENERAL DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	
<i>Mónica Llano Sánchez</i>	173
1. Aproximación conceptual desde el marco normativo vigente	173
2. Estructura, proceso y metodología.....	176
3. Alcance subjetivo: empresas y personas destinatarias. Transversalidad ..	187
4. Alcance temporal: espacio temporal de análisis y revisión del diagnóstico.....	192
5. Alcance material.....	195
5.1. Contenido mínimo de diagnosis y materias adicionales	195
5.2. Información básica de la empresa	195
6. Conclusiones	199
Capítulo VI. PROCESO DE SELECCIÓN CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN	204
<i>M. Begoña García Gil</i>	204
1. Diagnóstico de situación	204
2. Contenido de las medidas: relación de actuación con el diagnóstico .	216
2.1. Selección de personal y contratación	216
2.2. Formación	232
2.3. Conclusiones y Propuestas en materia de Formación.....	248
Capítulo VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<i>Mónica Llano Sánchez</i>	251
1. La clasificación profesional en el diagnóstico de situación	251
2. Medidas en materia de clasificación profesional.....	255
3. La valoración de puestos de trabajo en los Planes de Igualdad	260
4. La promoción profesional en el diagnóstico de situación	265
5. Medidas en materia de promoción profesional.....	273
5.1. Medidas de fomento de la participación de las mujeres en los procesos de promoción	273
5.2. Medidas de impulso de las candidaturas femeninas en los procesos de promoción a puestos o niveles donde existe infrarrepresentación	278

	<u>Pág.</u>
5.3. Medidas para implantar un sistema objetivo de promoción o para garantizar la perspectiva de género en la organización de los procesos de promoción	283
5.4. Medidas de contenido obligacional que exigen estudio, diagnóstico o seguimiento de evolución de la situación	285
6. Conclusiones	288
 Capítulo VIII. TIEMPO DE TRABAJO Y EJERCICIO	
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	
<i>M. Begoña García Gil</i>	293
1. Diagnóstico	293
2. Contenido de las medidas: relación de adecuación con el diagnóstico	296
3. Seguimiento y evaluación del plan en estas medidas	310
4. Conclusiones y propuestas tiempo de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	311
5. Diagnóstico de permisos específicos, clasificación	315
6. Propuestas de mejora	316
 Capítulo IX. CONDICIONES RETRIBUTIVAS: ESPECIAL ATENCIÓN	
AL TRATAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS	
DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	
<i>Macarena Castro Conte</i>	317
1. Introducción	317
2. Diagnóstico de situación en materia retributiva	318
2.1. Contenidos de los diagnósticos de situación	321
3. El contenido de las medidas en materia de retribución: relación de adecuación con el diagnóstico	328
4. Seguimiento y evaluación del plan en estas medidas: plazos de ejecución, indicadores de cumplimiento, medios y recursos humanos y materiales	334
5. Especial atención al tratamiento de los instrumentos de transparencia retributiva	339
5.1. Análisis de los resultados de la auditoría retributiva	339
5.2. Resumen de los datos del diagnóstico retributivo e indicación de los factores de diferenciación en materia retributiva	342
5.3. Recomendaciones y mejoras en la igualdad en materia retributiva	347

	<u>Pág.</u>
5.4. Reconocimiento de discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres	349
5.5. Problemas informáticos en el tratamiento de datos en materia retributiva	350
5.6. La declaración de no necesidad de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.....	351
5.7. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas	351
6. Medidas o actuaciones establecidas en los planes de actuación para la corrección de desigualdades retributivas	352
6.1. Análisis de la información relativa al registro retributivo	362
6.2. La no aplicación del convenio colectivo a determinados grupos de trabajadores.....	376
6.3. No discriminación por razón de sexo en materia retributiva ...	376
7. Análisis de la información que se incorpore en relación con el preceptivo y previo proceso de valoración de puestos de trabajo	377
8. Conclusiones	383
Capítulo X. SALUD LABORAL, PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y LENGUAJE INCLUSIVO	
<i>Patricia Nieto Rojas</i>	391
1. El tratamiento de los planes de igualdad en materia de protección frente a situaciones de acoso.....	391
1.1. Marco normativo	391
1.2. Medidas de formación y sensibilización	395
1.3. Tipos de acoso.....	400
1.4. Procedimiento de actuación ante una situación de acoso.....	402
1.5. La adecuación a otro tipo de situaciones de acoso. La recepción de la LO 10/2022 y el CC 190 OIT	405
1.6. El tratamiento de situaciones de acoso en supuestos de subcontratación.....	408
1.7. El tratamiento de los planes de igualdad a la realidad de las personas LGTBI.....	411
1.8. Propuestas y conclusiones	415
2. El tratamiento de los planes de igualdad frente a la violencia de género	419
2.1. Las medidas paccionadas. La concreción de los derechos laborales de las víctimas y la inclusión de acciones de sensibilización	421
2.2. Conclusiones y propuestas de acción	426

3. Salud laboral y perspectiva de género. Su recepción en los planes de igualdad	427
4. Dimensión de género en los riesgos derivados del trabajo. Su recepción en los planes de igualdad	429
4.1. La recepción convencional de las medidas preventivas ante situaciones de embarazo y lactancia.....	435
4.2. Conclusiones y propuestas de mejora	438
5. El tratamiento de la comunicación e imagen no sexista en los planes de igualdad	440
Anexo 1. LISTADO DE PLANES DE IGUALDAD	447

PRESENTACIÓN

Jesús Cruz Villalón
*Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos*

La progresiva extensión de los Planes de Igualdad en las empresas en los últimos años, especialmente a partir de los impulsos dados primero por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007 y sucesivamente de su reforma en esta materia en 2019, presenta a estas alturas una importante experiencia de negociación. Esta nueva realidad comercial determinó que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) considerase oportuno efectuar una convocatoria pública a los efectos de realizar un estudio que permitiera tener un balance de resultados de este cúmulo muy notable de Planes de igualdad, actualmente en fase de aplicación entre nosotros. Este estudio fue encomendado a un amplio grupo de investigación, liderado por las profesoras María Luisa Molero Marañón, de la Universidad Rey Juan Carlos, y Patricia Nieto Rojas, de la Universidad de Educación a Distancia, con un equipo también integrado por las profesoras Cristina Aragón Gómez, Macarena Castro Conte, M. Begoña García Gil y Mónica Llano Sánchez, así como por el profesor Carlos Roberto Campo. Dicho estudio fue entregado a finales del año pasado y se publica ahora en el marco del Observatorio de Negociación Colectiva de la CCNCC.

La posición evolutiva de la mujer en el trabajo se puede observar en términos positivos de botella medio llena: tendencias hacia la equiparación en número de trabajadores ocupados entre mujeres y hombres, hacia la reducción de la brecha salarial, hacia la presencia de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad, así como progresiva extensión del ejercicio corresponsable en la conciliación laboral y familiar.

Al propio tiempo, analizada la situación presente también se puede ver en clave negativa de botella medio vacía: la presencia de una importante brecha salarial (la retribución media de las mujeres supone un 20 % menos de la correspondiente a los hombres), el porcentaje de mujeres que trabajan sigue siendo inferior al de los hombres (la tasa de actividad y la tasa de ocupación de las mujeres son en torno a 8 puntos porcentuales inferior a la de los hombres), el paro de las mujeres es superior al de los hombres (la tasa de desempleo de las mujeres es 2,8 puntos porcentuales superior al de los hombres),

los trabajos menos cualificados son asumidos por las mujeres, la persistencia de la infrarrepresentación de las mujeres en los trabajos superiores, la clara prevalencia del trabajo a tiempo parcial involuntario entre las mujeres (las mujeres representan el 75 % del total del trabajo a tiempo parcial), la tasa de temporalidad sigue siendo superior entre las mujeres respecto de los hombres (la diferencia en la tasa de temporalidad es de 5 puntos porcentuales superior en las mujeres comparada con la de los hombres), así como la pervivencia de carreras profesionales irregulares provocadas por reiteradas interrupciones laborales para atender a responsabilidades familiares.

Comoquiera que el objetivo irrenunciable es el de lograr una efectiva equiparación de la posición de la mujer en el trabajo respecto del hombre, deben reforzarse los instrumentos para la consecución definitiva e irreversible de ese propósito por todos públicamente defendido.

La dificultad a la que parece que nos enfrentamos se debe a que en estos momentos prácticamente han desaparecido las prácticas burdas y expresas de discriminación directa de la mujer en el trabajo, que, a estas alturas, nadie se atrevería a dar por válidas, pero, sin embargo, la situación de desventaja sigue presente. Se detecta con facilidad el panorama de conjunto clara y objetivamente perjudicial para la mujer, tal como se ha descrito antes, pero no es tan fácil diagnosticar sus raíces, descubrir cómo y dónde se produce el resultado evidente de peor trato diferencial y, por tanto, cuáles son los mecanismos más efectivos para seguir progresando en esta materia. De un lado, en función de cada tipo de empresa y de cada tipo de trabajo el trato perjudicial se produce por diferentes vías, por lo que las recetas aconsejables no pueden ser únicas y se debe ir a una reacción distinta en cada caso. De otro lado, porque, llegados a esta situación, sólo se puede atajar el problema adoptando medidas de trato de favor en beneficio de la mujer, que, necesariamente, tienen consecuencias reflejas para los hombres, cuando éstos no siempre se manifiestan dispuestos a asumirlas.

En este complicado escenario uno de los instrumentos más útiles pueden ser los Planes de Igualdad, por muy diversas razones: el consenso con el que se debe elaborar y desarrollar por medio de una estricta negociación entre representantes de los trabajadores y dirección de la empresa; se requiere su existencia en un elevado número de empresa y para un elevado número de trabajadores; se impone la existencia de una composición equilibrada entre hombres y mujeres de cada una de las representaciones que conforman la comisión negociadora; se requiere un previo diagnóstico conjunto entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa sobre dónde se encuentran los frenos a la plena igualdad, incluyendo una auditoría retributiva de las diferencias salariales entre hombres y mujeres; se deben establecer medidas concretas de actuación específicas para cada caso en función

del diagnóstico realizado, con determinación de su plazo de ejecución y su priorización; se deben identificar los medios y recursos necesarios para su implantación; se contempla un seguimiento de su implementación; ha de realizarse una evaluación de los resultados logrados una vez concluido el plan; se establece una duración máxima de cuatro años de los planes, a cuya conclusión se requiere su renegociación de adaptación a las nuevas circunstancias; se refuerza la obligatoriedad de la existencia del plan de igualdad por vías diferentes.

La introducción de la obligatoriedad en el año 2007 exigía su elaboración en las empresas a partir de 250 trabajadores. Ese umbral fue reducido con la reforma de 2019, que introdujo dimensiones poco a poco menores en las dimensiones de las empresas, hasta llegar al año 2022, fecha a partir de la cual su obligatoriedad se impone en todas las empresas a partir de 50 trabajadores. Ello ha supuesto que la obligatoriedad de establecimiento de los Planes alcance en torno a un total de 30.000 empresas, que vienen a dar ocupación a cerca de la mitad de la población asalariada. A la fecha de redacción de esta presentación se calcula que se han llegado a aprobar unos 11.000 Planes de Igualdad, cifra muy significativa si se parte del escaso tiempo transcurrido desde que se impone la obligatoriedad de su existencia en empresas a partir de 50 trabajadores, especialmente teniendo presente que se parte de una fórmula de necesaria negociación de los Planes que está implicando un esfuerzo enorme a las organizaciones sindicales representativas protagonistas de todos estos procesos, que requieren un previo esfuerzo de diagnóstico de la situación en cada empresa y un extenso contenido a los mismos. Bastaría con hacer la comparación con el número de convenios colectivos vigentes y objeto de renegociación periódica en nuestro sistema de relaciones laborales, de por sí ya elevado, calculado en torno a 5.000 convenios de todos los ámbitos, para constatar lo que supone haber llegado a pactar hasta un total de 11.000 Planes de Igualdad, a estas alturas.

A pesar de ello, el estudio que aquí se presenta no deja dedicar un específico capítulo al análisis del cumplimiento de la obligación legal, por cuanto que no es menos cierto que en estos momentos el total de los existentes supone del orden del 37 % de las empresas en las que la regulación prevé la necesidad de su existencia. A tal efecto, parece que este nivel de resultados se debe sobre todo a los recursos disponibles por parte de las empresas y de las organizaciones sindicales para afrontar la enorme tarea de alcanzar la expectativa deseada por la norma. La regulación contempla incluso incentivos indirectos a su realización, incluso de efectos negativos por su ausencia, como son los relativos a presentarse como requisito para participar en concursos públicos, ser beneficiarios de las reducciones en las cotizaciones sociales en el marco de las políticas de empleo, sin olvidar su tipificación como

infracción administrativa susceptible de la correspondiente sanción por parte de la autoridad laboral. No es descartable que la regulación legal establezca un régimen procedimental y sobre todo de negociación que no facilite un despliegue cuantitativamente más numeroso de los Planes de Igualdad. Aunque también hay que ponderar hasta qué punto este ritmo de extensión de los Planes esté garantizado su rigurosidad y calidad, de modo que no es deseable un cumplimiento puramente formal de la obligatoriedad legal a costa de tener Planes ficticios sin escasa capacidad de incidencia en la corrección de las desigualdades existentes en nuestro mercado de trabajo en materia de género.

El estudio realizado por el equipo de investigación que se publica en estos momentos resulta encomiable, tanto por el esfuerzo realizado de estudio en profundidad de una muestra total de 315 Planes de Igualdad pactados a lo largo de más de dos años de experiencia negocial, seleccionados con todo acierto con criterios de dimensiones de las empresas, de sectores productivos, de distribución del trabajo entre mujeres y hombres, lo que permite un balance completo de resultados, identificación de los avances que supone la celebración de los referidos Planes, así como de los desafíos aún pendientes.

Resulta especialmente digno de destacar la valía del estudio por haber abarcado la totalidad de los elementos presentes en esta importante experiencia negocial, tanto por lo que se refiere a los aspectos de procedimiento como a los contenidos de los mismos. El estudio arranca con una necesaria presentación de la regulación estatal que actúa como marco y promoción de los Planes, continúa con un análisis del desarrollo del procedimiento de negociación y del modo como se afronta el diagnóstico de la situación como presupuesto previo para su negociación. A partir de ese encuadramiento general y toma en consideración de los elementos contextuales de procedimiento, se efectúa un desmenuzamiento completo de los contenidos de los Planes tomados en consideración, con particular atención a las medidas que se contemplan en los mismos; así se abordan materias decisivas como son las relativas a selección, contratación, formación, clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo, promoción profesional, tiempo de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, condiciones retributivas, con especial atención a los instrumentos de transparencia retributiva, salud laboral, acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo.

Uno de los elementos de mayor utilidad práctica de la presente investigación es que, junto a unas consideraciones conclusivas de cada uno de los elementos estudiados, se desemboca en la formulación de propuestas de mejora de la experiencia desarrollada hasta el momento presente, con propuestas elaboradas de manera sólidamente fundada y argumentada. Estas propuestas presentan por añadidura el valor positivo de que vienen desagregadas en las tres perspectivas básicas: primera, propuestas dirigidas al legislador para una

posible reforma de la regulación existente en la normativa estatal vigente; segunda, identificación de los contenidos incorporados a los Planes como buenas prácticas; tercera, sugerencias de futuro dirigidas a las empresas y organizaciones que negocian los Planes de Igualdad, siempre desde el pleno respecto a la autonomía de los interlocutores sociales, protagonistas por excelencia de la elaboración e implementación de los Planes de Igualdad.

Finalmente, merece la pena dejar constancia también de las dificultades a las que se ha enfrentado el equipo de investigación a la hora de abordar el encargo que se les formuló y que el mismo destaca de manera expresa. Me refiero sobre todo a las dificultades de disponer de una información completa, imprescindible para tener un conocimiento riguroso y fiable de los procesos negociales de referencia, tan extensos y complejos hoy en día. A tal efecto, las investigadoras destacan sobre todo los déficits estadísticos a los que se han enfrentado, lo que les determina también a efectuar las correspondientes propuestas de corrección. En concreto, señalan sobre todo dos problemas presentes al efecto: de un lado, el bajo porcentaje de las hojas estadísticas que resumen el proceso negocial y contenido de los Planes, de modo que no han podido acceder a muchas de ellas; de otro lado, haber detectado en las hojas estadísticas algunos datos contradictorios, que pueden hacer sospechar que las mismas no se han cumplimentado con la necesaria atención y rigurosidad.

En definitiva, nos enfrentamos a un estudio de enorme valor sobre los Planes de Igualdad, que cubre un indiscutible vacío existente hasta el momento presente sobre una realidad novedosa, pujante y con enorme futuro, como son los Planes de Igualdad. Estudio de enorme valor, no sólo por la rica información que proporciona, por la posibilidad de disponer de un diagnóstico certero sobre estos procesos negociales, sino especialmente porque con seguridad constituirá un trabajo que permitirá profundizar en el objetivo cada vez más imperioso de lograr la efectiva equiparación de las mujeres respecto de los hombres en nuestro mercado de trabajo.

Con la publicación del presente estudio mantenemos la fórmula de difusión de los encargos periódicos efectuados por esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que está proporcionando unos resultados que se valoran muy positivamente. Recordar que, a la vista de los resultados de investigación presentados en los años precedentes, se estimó conveniente ofrecer al público dos presentaciones del trabajo efectuado por cada equipo de investigación. De un lado, una edición en formato digital a través de la página web de la Comisión Consultiva, extenso y pormenorizado al detalle, que permitiera una información exhaustiva de toda la materia objeto de estudio, lo que facilita una información al más mínimo detalle, que permita efectuar cualquier consulta concreta que se desee realizar al respecto. De otro lado, una edición en papel, de dimensiones más reducidas, donde se recoja de manera

más condensada y directa el diagnóstico general realizado, las conclusiones principales del estudio, así como las propuestas de buenas prácticas y propuesta de medidas que se sugieren por parte de los investigadores. Por esta segunda vía se pretende que los resultados de la investigación puedan tener un mayor impacto, en la medida en que con esta presentación comprimida se logra concentrar lo más relevante de los resultados de la investigación. A tenor de ello, obligado resulta efectuar un especial agradecimiento al equipo de investigación por haber tenido que realizar este doble esfuerzo, de elaboración en paralelo de dos documentos, complementarios entre sí, de modo que uno invita a la lectura del otro y que confiamos que de este modo la difusión del enorme esfuerzo de investigación realizado pueda resultar mucho más efectiva.

Solo me resta invitar a cuantos puedan estar interesados a una lectura provechosa de este estudio, así como agradecer al Ministerio de Trabajo y Economía Social por el apoyo material a la realización y publicación de un estudio de una indudable valía.

Abril 2024

JESÚS CRUZ VILLALÓN
*Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos*

Capítulo I

LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Patricia Nieto Rojas
Profesora Derecho Trabajo
Universidad Nacional Educación a Distancia

1. LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde la propia Unión Europea se reconoce el fundamental papel que, en el ámbito laboral, asume la negociación colectiva como cauce o instrumento para concebir medidas tendencialmente igualadoras o erradicadoras de discriminación por razón de sexo. El art. 26 de la Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativo a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, determina que «los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción».

La transposición de esta Directiva al ordenamiento jurídico español se efectuó a través de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en lo sucesivo, LOIEMH), que no solo se hizo bajo una evidente intención de incorporar la igualdad de género como un principio transversal, sino que incorporó dos singulares herramientas para la consecución de este objetivo: las medidas y los planes de igualdad (artículo 45 LOIEMH, en relación con los artículos 17 y 85 ET).

Y así, «(...) sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos», se impone un deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los convenios colectivos.

Cuando se aprobó esta Ley ya sostuvimos¹ que la misma reflejaba «un proceso de transición hacia un modelo flexible de regulación normativa, caracterizado por el retroceso de la fuente heterónoma en favor de la autonomía colectiva como mecanismo regulador de las condiciones de trabajo, en la lógica de que la negociación colectiva es el instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales», y proseguíamos señalando que «el éxito de estos instrumentos y de cualquier medida que potencie la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres necesariamente tiene que conectarse con cambios de actitudes profundos, intensos y permanente y, a tal efecto, si las medidas o los planes de igualdad se acuerdan con la representación legal de las personas trabajadoras se consensua un marco de promoción de la igualdad avalado entre los encargados de su ejecución lo que, sin duda, incrementaría su eficacia».

La llamada del legislador a la negociación colectiva, para que afronte tanto la ordenación de medidas y planes de igualdad (art. 45 LOIEMH), como acciones positivas (art. 43 LOIEMH), como medidas anti-acoso se produce a través del establecimiento de un específico deber de negociar estas medidas. La aprobación de la LOIEMH supuso, desde esta dimensión, un punto de inflexión en el papel que el Estado va a atribuir a la negociación colectiva en el avance de la igualdad entre hombres y mujeres. De este modo, y de acuerdo con varios mandatos constitucionales (art. 9.2, 14, 35.1, 39.2 CE) el legislador pretendía promover una igualdad real y efectiva en el mercado de trabajo, implicando a los agentes sociales en dicha función, no sólo prestando especial atención a la prohibición de cláusulas discriminatorias, sino a la promoción de una auténtica igualdad de género que hasta la fecha no se estaba produciendo. Indudablemente, dicha Ley va a promover que la negociación colectiva se convierta en una herramienta poderosa de generación de igualdad: la fuente colectiva más próxima a la realidad de la unidad de contratación resulta especialmente adecuada para «la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres» (art. 43 LOIEMH). El convenio colectivo por su propia configuración pactada y dinámica es un instrumento naturalmente idóneo para adaptar las condiciones laborales a sus unidades negociales en un

¹ NIETO ROJAS, P., «Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación.», en Mercader Uguina, J. R. (ed.) *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 396.

espacio más apropiado que la Ley, para corregir desequilibrios o desigualdades que se puedan estar dando en las organizaciones productivas².

Desde esta óptica promocional, también el vigente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023-2025, firmado el 10 de mayo de 2023, suscrito por ambos interlocutores sociales, que configura las directrices que ha de seguir la negociación colectiva en los próximos tres años, se muestra especialmente sensible a la función de garantía de la negociación colectiva para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, desde una doble perspectiva. Por una parte, se contempla como objetivo transversal del convenio, «debiendo recorrer la igualdad entre mujeres y hombres en todos sus contenidos», puesto que «la negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo ya las de las personas trabajadoras» (capítulo XII). Y, por otra, dicha específica perspectiva integra la práctica totalidad de materias a las que alude, donde la igualdad de género se promueve, como una dimensión específica a contemplar, tanto en las materias clásicas como la ordenación de los salarios y de modo particular en la estructura salarial (capítulo VI.1), como en el diseño de los sistemas de clasificación profesional o el tiempo de trabajo (capítulo IX), así como en la reglamentación de la normativa de seguridad y salud laboral (capítulo VII), incluyendo un capítulo específico referido a la violencia sexual y de género (capítulo XV), repercutiendo así mismo en la regulación de condiciones que impone el cambio tecnológico relativos al teletrabajo (capítulo X) o al derecho a la desconexión digital (capítulo XI). En suma, la igualdad de género impregna todo el contenido del Acuerdo Interconfederal como no había ocurrido con ninguno de los Acuerdos para el Empleo y la Negociación colectiva precedentes, desde 2010.

La pertinencia de esta acción queda fuera de toda duda, máxime cuando el reconocimiento constitucional del principio de igualdad del trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo, aun habiendo comportado un paso decisivo para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, ha resultado insuficiente, siendo el mercado de trabajo uno de los ejemplos más evidentes de esta desigualdad tanto en términos de brecha salarial como en lo que hace a las tasas de actividad, temporalidad y parcialidad.

La severidad de la crisis derivada de la COVID-19 no solo ha puesto de manifiesto la importancia de asegurar la conciliación y el cuidado de los más vulnerables, sino que ha constatado que «en el mercado laboral se siguen

² MOLERO MARAÑÓN, M. L. «La evolución reciente del papel de la negociación colectiva en el avance de la igualdad de género: planes de igualdad, negociación sectorial y procesos de subcontratación», *Revista Derecho Social*, vol. 103, 2023, p. 206.

reproduciendo desigualdades de género que son estructurales, que trascienden a los escenarios laborales (...) y son asimismo el reflejo de un modelo de conciliación que se ha diseñado en España ignorando la existencia de dicha división sexual»³.

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, hechos públicos en junio de 2020⁴ evidencian la necesidad de una actuación más incisiva, toda vez que el salario anual más frecuente en las mujeres (15.484,4 euros) representó el 83,8% del salario más frecuente en los hombres (18.470,8 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 78,5% y en el salario medio bruto del 78,6%.

Cabe destacar un segundo dato que agranda la brecha salarial: si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer (11,9 euros) en el año 2018 alcanzaba el 93,3% del salario por hora de los hombres (12,8 euros) pero si se considera la jornada a tiempo parcial, con una destacada concentración de empleo femenino en este tipo de empleo, el porcentaje anterior alcanza un valor del 87,4%. Pero es que, además, el empleo de las mujeres se concentra en un número más limitado de trabajos que los hombres, y en sectores considerados de baja calidad en el empleo.

La segregación ocupacional, lejos de ir desvaneciéndose con la mayor presencia de mujeres en el mercado de trabajo, se mantiene con carácter casi inmóvil, perjudicando seriamente el abanico de las oportunidades laborales que no alcanzan a los trabajos mejor valorados económicamente. El problema es que la falta de corresponsabilidad en el cuidado de las personas dependientes y la brecha salarial se retroalimentan, pues la primera no solo es causa de estas diferencias retributivas, sino que también es su efecto. Como algunas medidas de conciliación conllevan una merma de ingresos familiares, las parejas suelen encontrar mayores incentivos en prescindir del salario más bajo (normalmente, el de las mujeres).

La menor disponibilidad para el trabajo productivo de las mujeres «les acarrea otro efecto perjudicial de carácter cualitativo, pues su menor flexibilidad para el trabajo provoca que se reduzca su posibilidad de percibir remuneraciones que estén vinculadas a dicha flexibilidad (complementos retributivos por asistencia, turnos, disponibilidad, etc.). Esta desigual distribución de los usos del tiempo, de las tareas domésticas y de cuidado tiene un impacto sobre la menor

³ ELIZALDE SAN MIGUEL, B., «Igualdad, conciliación y cuidados: problemas de aplicación y su impacto en la empresa», en Sierra Hernández, E., Vallejo Dacosta, R. (eds.) *Diseño e implantación de planes de igualdad en las empresas*, Aranzadi, Navarra, p. 128.

⁴ Los datos de la Encuesta están accesibles en el siguiente enlace: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y resulta un factor generador de diferencias salariales entre hombres y mujeres»⁵ aunque, obviamente, esta menor jornada no es el único motivo, pues bien es sabido que la brecha se mantiene cuando medimos la diferencia salarial sobre la ganancia por hora de trabajo, corrigiendo con ello la incidencia de una jornada de trabajo inferior. El tiempo pasado fuera del mercado laboral conlleva una depreciación del capital humano que suele ser penalizado en forma de menores salarios, significadamente en complementos vinculados a la permanencia en la empresa o a la productividad⁶.

2. LA OBLIGACIÓN LEGAL DE NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD Y SU ARTICULACIÓN CON EL CONVENIO COLECTIVO

Por decisión legal, la igualdad entre hombres y mujeres es desde el año 2007 contenido mínimo de todo convenio estatutario, sin perjuicio de que en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras en plantilla, esta negociación tenga que dirigirse a la aprobación de planes de igualdad previéndose, en el art. 85.1 ET, que en los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar (estos planes) se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios, mientras que en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

Los planes de igualdad representan por lo expuesto herramientas sumamente útiles para corregir la desigualdad entre mujeres y hombres. Partiendo de un diagnóstico de la concreta situación de la empresa, los planes se definen por articular un conjunto de medidas tendentes a corregir las carencias evidenciadas en la fase previa de diagnosis, fijando los concretos objetivos a alcanzar, las acciones comprometidas para conseguirlos, los recursos dotados a tal finalidad, los plazos de consecución y las personas responsables de llevar a cabo tal cometido.

⁵ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *La no discriminación retributiva por causa de sexo y género. Un derecho constitucional laboral específico*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 87.

⁶ ARAGÓN GÓMEZ, C., «El impacto de la conciliación en el acceso a la protección del sistema de Seguridad Social», en AA.VV.(ed.) *Protección a la familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de protección social*, Laborum, Murcia, 2018, p. 123.

Aunque la obligación legal para que las empresas estén mandatadas a negociar y, en su caso, acordar un plan de igualdad se vincula a que estas den ocupación a más de cincuenta personas trabajadoras, también cabe que sea el convenio colectivo aplicable el que cree esta obligación, toda vez que el art. 45.3 LOIEMH hace una llamada a la negociación colectiva extienda la obligación de negociar planes de igualdad a:

- Todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.
- Exclusivamente a las empresas que tengan un determinado número de trabajadores, pudiendo reducir el umbral de trabajadores que prevé el art. 45.2 LOIEMH e incluso eliminarlo.
- También cabe que el convenio rebaje el umbral, pero solo a planes de igualdad que sean negociados⁷.

Respecto a la forma de articular este deber, encontramos en los textos paccionados diversas alternativas. Especialmente reseñable pareció en su momento la previsión contenida en el convenio de la industria textil⁸, pues en él se establece como deber empresarial el negociar con la representación legal planes de igualdad y diversidad en aquellas empresas, cuya plantilla fuera de más de 100 trabajadores o trabajadoras. Este mismo convenio contemplaba, al tiempo, un mecanismo para el fomento de esta negociación y así, «en el supuesto de que las empresas no tengan medios propios para la tramitación correspondiente, la comisión de igualdad sectorial establecerá los mecanismos para conseguir las ayudas y las formalidades necesarias para elaborar dichos planes».

Mucho más habituales son los convenios que recogen una rebaja en el umbral de trabajadores sin ningún tipo de distinción. Tal es el caso de los convenios de centros de jardinería o de flores y plantas⁹ que reducía a 175 trabajadores el volumen de empleo para que sea exigible un plan de igualdad si bien esta obligación «no será de aplicación ni es extensivo a la UTEs, participadas y filiales de las empresas, así como tampoco a aquellas empresas o grupos de empresas con planes de igualdad vigentes o prorrogados. Asimismo, no será obligatorio crear planes de igualdad por ámbito sectorial de actividad». Esta cláusula convencional es coherente con la regulación legal, habida cuenta que el ámbito natural de negociación del plan de igualdad es la empresa. Es más, pese a la equivocidad de los términos empleados por el legislador en el art. 45.3 de la LOIEMH, a cuyo tenor,

⁷ Como ha recordado el TS, por todas, en STS de 13 de septiembre de 2018, Rec. 213/2017.

⁸ BOE núm. 169, de 16 de julio de 2019.

⁹ BOE núm. 36, de 9 de febrero de 2018.

«las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable» no parece, en ningún caso, aconsejable que el convenio sectorial establezca un modelo estándar de plan de igualdad en la medida en que las situaciones de desigualdad no son idénticas en todas las empresas. El papel del convenio sectorial, a lo sumo, podrá circunscribirse a establecer medidas alternativas o un procedimiento de resolución de controversias ante la falta de acuerdo¹⁰.

Menos frecuente que el convenio eliminase este requisito, aunque sí que existía alguna experiencia en este sentido; tal es el caso del convenio de empresas de seguridad¹¹, cuyo art. 8 señala que «todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral».

Sentado lo anterior, hubiera hecho bien el cuerpo legislativo en explicar cómo concurren los planes de igualdad con los convenios colectivos, significadamente con los de ámbito sectorial. Nada de esto se aclara en la letra b) del art. 85.2 ET, que se limita a expresar que, allá donde rija un convenio de sector, el plan de igualdad debe atenerse a los términos y condiciones establecidos en el mismo, «a través de las oportunas reglas de complementariedad».

Ahora bien, no pocos convenios de sector han establecido reglas sobre ámbito y contenidos de los planes de igualdad, pero no se han clarificado las hipotéticas relaciones de conflicto ni cómo, en su caso, estos tienen capacidad modificativa, interpretativa o incluso anulatoria del convenio de sector con el que concurren.

Ante el silencio legal, «si hay un convenio de sector vigente, la capacidad de incidencia de un plan de igualdad se limita a las generales reglas del art. 84 del ET, lo cual probablemente sea una consecuencia razonable, para no introducir distorsiones en las reglas que rigen los conflictos entre normas convencionales. Pero pone de manifiesto las insuficiencias de unos instrumentos concebidos en unos ámbitos empresariales para introducir normas con suficiente capacidad transformadora»¹².

¹⁰ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.; NIETO ROJAS, P., «Medidas y planes de igualdad en las empresas», en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, J. R. (eds.) *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007, p. 80.

¹¹ BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022.

¹² CABEZA PEREIRO, J., «Los planes de igualdad: balance y cambios normativos», *Revista Derecho social y empresa*, vol. 12, 2020, p. 9.

3. LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD COMO OBLIGACIÓN AUTÓNOMA

Por decisión legal, los planes de igualdad se configuran como una obligación para las empresas que den ocupación a cincuenta o más personas trabajadoras (o menos, si así lo prevé el convenio de aplicación) que bien, y la norma invita a ello, da lugar a su acuerdo con la representación legal o en su caso se adopta tras la apertura de un proceso negociado con dicha representación. En coherencia con este diseño normativo, el art 85.2 ET establece que el deber de negociar planes de igualdad se integre en los convenios colectivos de empresa o ámbito superior¹³, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar las materias objeto de negociación.

El plan de igualdad será objeto de negociación y su aprobación paccionada dependerá finalmente de que se alcancen las mayorías requeridas en el art. 5.6 R.D. 901/2020. Es más, el fracaso en la adopción paccionada del plan es implícitamente admitido en el art. 11 R.D. 901/2020 al señalar que serán objeto de inscripción obligatoria todos los planes de igualdad «hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes», de forma que la propia norma admite que, aun habiendo sido negociado, no haya sido acordado. Empero, el R.D. ofrece soluciones para garantizar la existencia de un plan de igualdad acordado, previendo que, ante el desacuerdo la comisión negociadora acuda a los procedimientos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio, si así lo hubiera requerido el convenio aplicable a la empresa afectada.

Con esta decisión, la norma reglamentaria ha asumido la interpretación que ya había ofrecido el Tribunal Supremo, entendiendo que si las negociaciones se interrumpieran por diferencias y desavenencias con la representación legal de los trabajadores no es aconsejable que la empresa decida dar por concluida la negociación e implante un plan de forma unilateral, sino que deberá probar que ha agotado otros medios de solución autónoma del conflicto.

Aunque la obligación de negociar de buena fe no llega al extremo de obligar a alcanzar un acuerdo¹⁴, sí que obliga a las partes a negociar con una mente «abierta» y realizar un «razonable esfuerzo» para alcanzar un ámbito común de acuerdo, sin que esta exigibilidad legal pueda condicionar esencialmente el resultado o el contenido del proceso de negociación, sino que ha de limitarse a pautarlo formalmente. Básicamente se entenderá que se ha adoptado por las partes una actitud dialogante si se establecen procedimientos

¹³ SAN 13.10.2021, Recurso 194/2021.

¹⁴ En relación a los convenios colectivos, [STS 22-5-2006 (Rec. 79/2005)].

y cauces para evitar bloqueos y rupturas en los procesos de negociación, acordando períodos máximos de paralización y, a cuyo término, las partes se someterían a soluciones de mediación y arbitraje. Si se produce por alguna de las partes una negativa injustificada a negociar, la parte que haya instado la negociación del plan de igualdad podrá recabar la tutela jurisdiccional mediante un proceso de conflicto colectivo o acudir al procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas (artículos 13 LOLS y 177 y ss. LRJS).

En relación con el procedimiento de negociación, la elaboración de un plan pasa necesariamente por una realización previa de una evaluación de la situación de partida (detectando los problemas de discriminación que en cada empresa puedan existir, y localizando los puntos débiles de las políticas de selección, contratación, promoción profesional, retributiva, beneficios sociales y protección).

Para la realización de este diagnóstico, sin perjuicio de remitir al capítulo elaborado por la profesora Llano, es evidente que las partes tendrán que diseñar una batería de técnicas para la recogida de información de las distintas vertientes de la política de gestión de recursos humanos desarrollada hasta ese momento desde la perspectiva de género. Durante esta fase habrá que detectar las prácticas y cláusulas que puedan encerrar una discriminación indirecta para el colectivo femenino (v. gr. desigual retribución para trabajos de igual valor, construyéndose la diferencia a partir de un factor neutro, como lo es el encuadramiento profesional; desigual retribución para trabajadores contratados temporalmente, cuando el colectivo de trabajadores temporales esté constituido mayoritariamente por mujeres).

Una vez analizados los datos obtenidos en el diagnóstico, el plan de igualdad deberá incorporar los objetivos concretos, las estrategias y prácticas a adoptar (medidas concretas y calendario) que se pretende obtener mediante la implementación del plan, teniendo en cuenta que 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 será más incisivo o menos en función de la voluntad de las partes.

La LOIEMH impone, pues, una obligación de negociar, pero no obliga a llegar a un acuerdo. Lo que sí parece indudable es que en todo plan que se adopte debería fijarse como objetivo prioritario la erradicación de los problemas de discriminación detectados en fase de diagnóstico y adoptar con la máxima urgencia las medidas que se estimen oportunas a tal fin.

En relación con las medidas concretas que integren el plan de igualdad, las mismas debieran responder de forma coherente a la situación de la empresa reflejada en el diagnóstico al tiempo que deberán especificar las fases y

fechas previstas para la implantación, seguimiento y evaluación de las actuaciones o medidas que contenga, respetando, en todo caso, la autonomía de las partes para el establecimiento de los períodos de vigencia.

El proceso de negociación puede concluir con la formalización del plan o, por el contrario, sin acuerdo, pues no existe, en la legislación española, el deber de llegar a un acuerdo, sino que la única obligación es la de negociar, como establece el apartado 2 del art. 85 del ET.

Y así, «sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad» de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad».

Certeramente se ha señalado «la muy discutible técnica legislativa»¹⁵ que persiste en la redacción dada por el art. 85.2 ET, pues «aparentemente, la ubicación natural de esta regla debería ser el art. 83. Más allá de lo cual, y, en primer lugar, ha de destacarse que el precepto no ha sido modificado, como hubiera debido serlo, por el RD-ley 6/2019, de tal modo que mantiene, incorrectamente, la referencia a los 250 trabajadores. Pero, prescindiendo de esta circunstancia, conviene ahora referirse a sus errores originales, que trascienden lo meramente sistemático».

En cuanto al ámbito de empresa, la regla no es de fácil interpretación:

Que la negociación se produzca en el marco de la negociación de dichos convenios literalmente significa que el escenario en el que debe negociarse el plan de igualdad es el de la negociación del convenio de empresa, lo cual llevaría a la paradoja de que no sería posible negociarlo al margen de la negociación del convenio de empresa.

No parece que sea posible concluir que el plan sea accesorio en estos términos, como por otra parte ha puesto de manifiesto una consolidada práctica, que ha reconocido su autonomía a estos efectos. Sí que hubiera sido

¹⁵ CABEZA PEREIRO. J., «Los planes de igualdad: balance y cambios normativos», *Revista Derecho social y empresa*, vol. 12, 2020, p. 9.

conveniente clarificar mejor los espacios que les corresponden a cada uno de los instrumentos y seguramente afirmar que el convenio de empresa debe ser interpretado y aplicado para dotar de la mayor eficacia posible al plan de igualdad.

Una vez atendida estas reglas de articulación, los planes de igualdad que eventualmente se adopten para poder ser considerados como tales, deberían abordar necesariamente el diagnóstico de las materias legalmente exigidas, y su redacción deberá partir de los objetivos que persigue conseguir, habida cuenta que la eficacia del plan estará directamente vinculada a su concreción y a que en él se contemplen de manera precisa las medidas y medios puestos a disposición para su ejecución.

4. EL REGISTRO OBLIGATORIO DE TODOS LOS PLANES DE IGUALDAD COMO MECANISMO DE IMPULSO A LA ADOPCIÓN NEGOCIADA DE LOS MISMOS

El artículo 11 del R.D. 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 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 ésta para proceder al registro. De conformidad con el artículo 7 del R.D. 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, adjuntándose con la solicitud de inscripción (Anexo 2.V del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad), también 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. Ahora bien, «ha comenzado a percibirse un exceso de dificultades para poder llevar a buen término la adopción de un Plan de Igualdad. Todo ello ha provocado que un año más tarde, más de la mitad de las empresas que debían cumplir dicha obligación no lo hayan hecho, multiplicándose las actuaciones de la Inspección de Trabajo, y produciéndose graves obstáculos para que los Planes accedan al REGCON y queden inscritos, que a buen seguro no eran

esperables, si lo cotejamos con la correlativa obligación de registro de los convenios colectivos (art. 90.2 ET), en que se trata de una actuación reglada que en el transcurso de décadas, apenas ha generado conflicto, puesto que su resolución ha resultado casi un acto automático de la autoridad laboral competente».¹⁶

En demasiadas ocasiones, la respuesta de la autoridad laboral a las empresas que deciden registrar el plan de igualdad de manera unilateral y, por tanto, como un «plan de igualdad no acordado» —apartado 2.1 f) del registro público de convenios y planes, regulado en el R.D. 713/2020 suele ser una resolución denegatoria, instándoles a seguir requiriendo una respuesta sindical. Nadie cuestiona que el mejor escenario es que el plan de igualdad sea objeto de acuerdo, y ello no solo porque estamos un instrumento vertebrador de las relaciones laborales en una empresa sino porque, seguramente, el elemento que mayor incidencia tendrá en su eficacia es que el mismo haya sido objeto de acuerdo con la representación legal de la plantilla. Sin embargo, también tenemos que plantear cuál es la solución cuando una empresa ha solicitado reiteradamente la presencia de los sindicatos y estos no acuden a la mesa negociadora, seguramente porque no están pudiendo asumir, con plantillas cada vez más diezmadas, la ingente labor que supone la interlocución en materia de planes de igualdad en empresas carentes de representación.

Además de insistir en la necesidad de dotar de una financiación estable y finalista a los sindicatos para que puedan asumir, con garantías de éxito esta interlocución —dada la escasa cuantía de la única subvención impulsada por el Ministerio de Igualdad para el cumplimiento de esta obligación, debemos hacer mención a alguna doctrina judicial que ha debido enjuiciar las consecuencias de la negativa de la autoridad laboral a registrar planes de igualdad no negociados por la falta de respuesta sindical. Concretamente, la STSJ Andalucía (Málaga), Sala de lo Social, de 25 de enero de 2023¹⁷ resuelve una demanda de oficio presentada por una empresa ante la persistente negativa de la autoridad laboral a registrar un plan de igualdad no negociado con los sindicatos legitimados que no respondieron a la llamada de la empresa. Instado el procedimiento de registro, la Dirección General de Trabajo del Ministerio dicta resolución desestimatoria de la solicitud; interpuesto el recurso de alzada contra la indicada resolución por la representación de la empresa, el mismo fue nuevamente desestimado por considerar que el plan de igualdad

¹⁶ MOLERO MARAÑÓN, M. L. *Los planes de igualdad, un año después. Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2023*. Madrid: AEDTSS, 2024, p. 155.

¹⁷ R.º 180/2023. Sobre esta controversia me permito remitir a NIETO ROJAS, P., <https://www.elforodelabos.es/2023/05/algunos-problemas-en-la-implementacion-de-los-planes-de-igualdad-en-las-empresas-la-falta-de-interlocucion-y-el-tramite-registral/>

de la empresa demandante ha sido negociado con una comisión *ad hoc* y no por una comisión negociadora constituida conforme a los requisitos del indicado artículo 5.3 R.D. 901/2020. Lo que se alega por la Administración es que, en ausencia de respuesta o en el caso de que los sindicatos declinen formar parte de la Comisión sindical para la que han sido convocados, la empresa tendrá requerirles cuantas veces sean necesarias para que formen parte de la Comisión negociadora. Ante esta resolución administrativa denegatoria, la representación de la empresa plantea una demanda de impugnación de actos administrativo que se resuelve por la sentencia aquí comentada. El tribunal revoca la resolución de fecha 15 de septiembre de 2021, por la que se acordaba denegar la inscripción del plan de igualdad de la empresa y ordena que se proceda al registro e inscripción del referido plan, de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y planes de igualdad. Lo cierto es que la resolución judicial no manifiesta expresamente respecto el hecho de que finalmente el Plan esté negociado por una comisión *ad hoc*; es más, si se hubiera impugnado el plan, hubiera sido anulado por incorrecta composición de la comisión negociadora al haber sido objeto de pacto con un sujeto no legitimado.

Conviene insistir en que las comisiones *ad hoc* no están legitimadas para negociar planes como ya advirtió, incluso antes de la aprobación del texto reglamentario, el TS en la célebre STS 26 de enero de 2021, doctrina que el TSJ de Andalucía recuerda en el FJ 1.º. Sin embargo, lo relevante de este pronunciamiento es que la empresa había hecho cuanto legal y reglamentariamente le era exigible. En defecto de representación unitaria y sindical convocó adecuadamente a los sindicatos en los términos del art. 5.3. R.D. 901/2020. Como estos no respondieron en el plazo de 10 días, continuó adelante cumpliendo con su obligación de implantar el Plan de Igualdad. Señala a este respecto el TSJ de Andalucía que «entender lo contrario implicaría aceptar que el cumplimiento de una obligación empresarial (la necesidad de elaboración y aplicación de un plan de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores) se hace depender de la voluntad de un tercero distinto del sujeto obligado o, lo que es lo mismo, que la mera falta de respuesta de los sindicatos sería suficiente para impedir el cumplimiento de la obligación empresarial, con las consecuencias negativas que de ello puedan derivarse para la empresa».

Esta misma tesis fue acogida por otros pronunciamientos posteriores (v. gr. STSJ de Madrid en la sentencia de 24 de febrero de 2023, recurso 1360/2023, confirmada por la STS 11 de abril de 2024, recurso 123/2023) en la que se recuerda que «es evidente que la empresa se encuentra inerte para constituir la comisión negociadora de su plan de igualdad, habida cuenta de que carece de representación legal de los trabajadores y que los llamados a

sustituirlos a estos efectos, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, esto es los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, no han accedido a integrarse en dicha comisión, por lo que no puede exigirse a la empresa que remueva obstáculos que no está en su mano eliminar, no pudiendo hacer nada para la constitución de dicha comisión».

La segunda cuestión que reviste interés es la de saber qué ocurre si el trámite administrativo de registro supera el plazo previsto, es decir, la Administración no contesta en el plazo preceptivo. Pues bien, la STSJ Madrid de 30 de septiembre de 2022¹⁸, resuelve una demanda planteada por una empresa que, en diciembre de 2021, solicitó a la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la expedición del certificado del silencio administrativo estimatorio, obteniendo una negativa a esta pretensión. Recurre la empresa este acto administrativo y el TSJ recuerda que «el artículo 24.1.1.º de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que regula el silencio administrativo en procedimientos iniciados a solicitud del interesado, establece que «en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en el apartado 3 de este artículo, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario», de manera, que, ante la falta de respuesta de la autoridad laboral, opera el silencio positivo.

Evidentemente, esta doctrina judicial tiene una proyección mayor que la de entender registrado el plan, toda vez que el art. 71.1 d) Ley 9/2017 contempla una verdadera prohibición de contratar para las empresas de 50 o más trabajadores que no cumplan con «la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres». Atendiendo a esta prohibición, algunos tribunales de contratación administrativa se han tenido que plantear si el registro regulado en el art. 11 R.D. 901/2020 es constitutivo o declarativo, es decir, si es condición necesaria para que el plan adquiera eficacia normativa y personal o es, por el contrario, un requisito declarativo. El registro del plan se configura en nuestro ordenamiento como un trámite

¹⁸ R.º 437/2022.

constitutivo, pues no es un mero requisito formal ni se practica a los solos efectos de conocimiento y publicidad del plan, sino que solo a partir de la inscripción en registro, el plan de igualdad goza de virtualidad plena. Y aunque nadie cuestiona la validez del plan de igualdad ad intra (es decir, para las partes firmantes) desde que las partes acuerden, pero ad extra el plan adquiere vigencia cuando es registrado.

En la medida en la que la obligación de registrar se deriva de lo establecido en el art. 46 LOIEMH, su incumplimiento tendría perfecto encaje en el art. 7.13 LISOS, de acuerdo con el cual se considera infracción administrativa grave «no cumplir las obligaciones que, en materia de planes y medidas de igualdad, establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación».

Seguramente, consciente de esta controversia, el art. 8 e) R.D. Ley 1/2023 señala que, para poder ser beneficiario de las ayudas en materia de contratación, las empresas legal o convencionalmente obligadas a tener un plan de igualdad deberán contar con este. Y este requisito «se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en registro público de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo».

Capítulo II

CRITERIOS PARA LA CONFORMACIÓN DE LA MUESTRA DE PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS

Carlos Roberto Campo García

Doctorando en Derecho

Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

Las bases del proyecto «Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad» convocado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo establecía la necesidad del analizar información procedente de los planes de igualdad registrados y publicados en el REGCON, publicados a partir de la entrada en vigor del R.D. 901/2020, esto es, desde el 14 de enero de 2021, que sirviera de base del estudio empírico sobre los diferentes extremos del estudio contratado. En consecuencia, se ha llevado a cabo una selección de planes de igualdad con la finalidad de confeccionar una muestra de aquellos que sea lo más representativa posible, utilizando para ello criterios objetivos.

Como punto de partida, se llevó a cabo un análisis de la estructura del empleo en España, con el fin de fijar el presupuesto de partida, esto es, en qué empresas se debe negociar un plan de igualdad ya que, de acuerdo con el Art. 45.2 de la Ley Orgánica 7/2003, de 22 de marzo, de Igualdad en su redacción dada por el R.D. Ley 6/2019 y en el art. 2.2 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad se reserva a las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

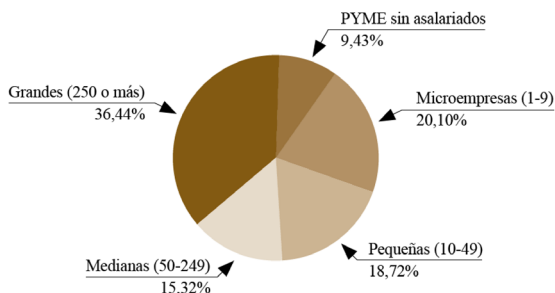
Partiendo de ello y de conformidad con el informe realizado por el Ministerio de Industria denominado «Cifras Pyme», de noviembre de 2022 la estructura del empleo privado en España es el siguiente:

Tabla 2.1.
Empleo generado por tamaño de empresa

Empresas por tamaño	Empleo	Tasa de variación %		Empleo medio	
		mensual	anual	mes actual	hace un año
PYME (0-249 asalariados)	10.883.971	0,09	1,80	3,7	3,6
PYME sin asalariados (0 asalariados) ³ 3T2022	1.606.466	0,00	-0,49	1,0	1,0
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	9.227.505	0,11	2,21	7,0	6,9
Microempresas (1-9 asalariados)	3.426.143	0,51	-0,22	3,0	3,0
Pequeñas (10-49 asalariados)	3.190.931	0,36	3,27	19,6	19,5
Medianas (50-249 asalariados)	2.610.431	-0,72	4,23	99,2	98,6
Grandes (250 o más asalariados)	6.210.529	1,62	4,78	1.166,3	1.181,4
Total Empleo	17.044.500	0,64	2,87	5,8	5,6

Fuente: Cifras Pyme de noviembre de 2022.

Gráfico 2.1.
Distribución del empleo por tamaño



Fuente: Cifras Pyme de noviembre de 2022.

De los datos anteriores se desprende las siguientes conclusiones: el 48,25 % de las personas trabajadoras que prestan servicios en nuestro país lo hacen en empresas pequeñas o microempresas que tienen menos de 50 personas trabajadoras, y que, de conformidad con el art. 2.4 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, sólo van a tener un plan de igualdad aplicable en su empresa cuando voluntariamente se acuerde, o cuando el convenio sectorial al que se sometan lo exija. Consecuentemente, a sensu contrario el restante 51,75% de las personas trabajadoras, esto es, 8.821.058, al pertenecer a empresas medianas o grandes de más de 50 personas trabajadoras, conforme con el art. 2.2 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, obligatoriamente han de negociar un plan de igualdad conforme a las prescripciones legales y reglamentarias.

En lo referente al empleo público, en un inicio, la muestra iba a abarcar a las Administraciones Públicas en general, por la importancia que este tipo de empleo tiene en la estructura productiva. En este sentido, los datos arrojados por el Ministerio de Hacienda y AAPP en su Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de enero de 2022, existen en nuestro país 2.710.405 empleados públicos, distribuidos entre personal funcionario, laboral e interino, cuya distribución por administraciones públicas es la siguiente: 1.616.211 (59,63%) en el Sector Público de las Comunidades Autónomas, 579.680 (21,39%) en el Sector Público de la Administración Local y 514.514 (18,98%) en el Sector Público del Estado, sin incluir los datos de empleo de sector público institucional.

Tabla 2.2.

**Personal al servicio de las Administraciones Públicas
por tipología de personal**

<i>Por tipología de personal</i>	<i>Personal funcionario de carrera</i>	<i>Personal laboral</i>	<i>Otro personal</i>	<i>Total</i>
Sector Público del Estado	421.261	79.376	13.084	513.721
Administración del Estado	139.340	78.848	8.413	226.601
– Ministerios	61.328	24.726	4.378	90.432
– Organismos Autónomos	42.684	14.094	3.680	60.458
– Entidades Públicas Empresariales	–	21.088	–	21.088
– Agencias Estatales	8.598	7.700	183	16.481
– Autoridades Administrativas Independientes	548	811	22	1.381
– Universidades Públicas no transferidas	1.281	1.153	135	2.569
– Otros entes de Derecho Público	24.901	9.276	15	34.192
Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	263.009	–	–	263.009
– Fuerzas Armadas	118.671	–	–	118.671
– Policía Nacional	68.438	–	–	68.438
– Guardia Civil	75.900	–	–	75.900
Administración de Justicia	18.912	528	4.671	24.111
Sector Público de las Comunidades Autónomas	844.434	214.304	552.959	1.611.697
Administración general	780.629	127.353	543.373	1.451.355
Universidades	63.805	86.951	9.586	160.342
Sector Público de la Administración Local	188.120	320.633	83.399	592.152
Ayuntamientos	163.802	297.310	65.195	526.307
Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares	24.318	23.323	18.204	65.845
Total	1.453.815	614.313	649.442	2.717.570

Fuente: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de enero de 2022.

Finalmente, se decidió no incluir a aquellas por cuanto no les era de aplicación el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, limitándose a la inclusión de la Sociedades Mercantiles Estatales reguladas en el Art. 111 y ss. de la Ley 40/2015, de octubre, incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación del reglamento, así como, una pequeña muestra de planes de igualdad de Universidades.

Dicho lo anterior y aunque la muestra incluye planes de igualdad voluntarios, la mayoría planes de igualdad recogidos pertenecen a empresas que tienen la obligación de disponer de un plan de igualdad. En este sentido, la obligatoriedad, o no, de plan de igualdad viene determinada por la superación del umbral de cincuenta personas trabajadoras o porque el convenio colectivo aplicable extiende esta obligación a empresas que no alcanzan dicho volumen de ocupación.

Una vez determinado el marco subjetivo de la muestra, se circunscribió la misma a un periodo de tiempo determinado. Para ello, atendiendo a las bases de la convocatoria, se determinó la inclusión de los planes de igualdad vigentes, entendiendo por tales aquellos registrados con posterioridad al inicio de la vigencia del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, cuya disposición final tercera establecía que se produciría a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el 14 de enero de 2021. Como término, se ha establecido la fecha 12 de abril de 2023, por requerimiento de los plazos.

Atendiendo al marco temporal elegido, esto es, desde el 14 de enero de 2021 hasta el 12 de abril de 2023, el REGCON nos ofrece un total de 9.937 asientos registrales en materia de planes de igualdad acordados con los representantes de las personas trabajadoras, conforme con los parámetros de búsqueda que ofrece la herramienta y las bases del proyecto, es decir, sólo aquellos planes que tengan la condición de acordados, todo ello en consonancia con el título del proyecto. Si bien, no todos los asientos son planes de igualdad propiamente dichos, pues tal cifra abarca también modificaciones o acuerdos de prórrogas. En cualquier caso, el número de asientos exige llevar a cabo una selección de una muestra que permita su análisis.

2. CRITERIOS DE SELECCIÓN

En lo referente a la selección de los planes de igualdad, se han utilizado criterios objetivos a fin de que la muestra fuera lo más representativa posible atendiendo a la configuración del tejido productivo empresarial en su diversidad, por una parte, y que abarcara, por otra, el mayor número de personas trabajadoras posible. Por ello, se han elegido la totalidad de 315 planes de igualdad, si bien el análisis preliminar se extendió a casi 400.

En este orden de cosas y dado que la muestra busca comprobar la aplicación de R.D. 901/2020, de 13 de octubre, se vertebra sobre una relación significativa de empresas del sector privado, utilizándose el criterio del empleo feminizado, masculinizado o equilibrado por sectores de actividad, pero también se combina con una relación de empresas del sector público y el empleo del sector primario. Asimismo, se ha incluido la relación de las empresas del IBEX-35, que, por el volumen de empleo e importancia en términos económicos en el mercado de trabajo, se han considerado que era realmente conveniente incorporar a la muestra.

Por último, se ha incluido planes de igualdad de universidades, dado el carácter académico del grupo de investigación.

2.1. Empresas del sector privado

En lo que se refiere al empleo privado, concentra la mayoría de los planes de igualdad encontrados, esto es, un total de 309 de los 315 que conforman la muestra¹. Como se ha expuesto, dichos planes se han determinado en torno a diferentes criterios objetivos. A saber, planes de igualdad de empresas pertenecientes a sectores feminizados, planes de igualdad de empresas pertenecientes a sectores masculinizados, planes de igualdad pertenecientes a sectores equilibrados, planes de igualdad del sector primario y empresas pertenecientes al IBEX 25.

2.1.1. Sectores feminizados

La elección de los sectores feminizados se ha llevado a cabo atendiendo a los datos ofrecidos por el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres de 2022, realizado por el Observatorio de las ocupaciones del Servicios Públicos Estatal de Empleo. Concretamente, la feminización del sector se ha determinado atendiendo a la mayor presencia del empleo femenino, entendiendo que aquellos en los que más del 50 por ciento de las personas trabajadoras ocupadas sean mujeres tendrán la consideración de feminizados. Los sectores de actividad se han clasificado a través de los Clasificación Nacional de Actividad Económicas (CNAE), que se configuran como un parámetro de búsqueda idóneo para la selección través del REGCON.

¹ Ello sin perjuicio de otros planes de igualdad que por su importancia o contenido el equipo investigador haya podido usar de forma puntual.

Tabla 2.3.

Actividades económicas con mayor número de afiliadas

<i>Actividades económicas¹</i>	<i>Mujeres afiliadas</i>	<i>Tasa mujeres %</i>	<i>% variación 2020/19</i>
Comercio al por menos, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.126.045	60,43	-4,50
Actividades sanitarias	897.254	73,87	2,21
Educación	714.824	66,11	1,93
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	605.920	52,69	4,26
Servicios de comidas y bebidas	575.479	51,63	-15,26
Servicios a edificios y actividades de jardinería	410.259	66,23	1,55
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	385.957	35,47	-1,71
Actividades de los hogares como empleadores del personal doméstico	377.286	89,19	-3,63
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	361.670	36,63	-1,06
Asistencia en establecimientos residenciales	237.137	83,53	-1,35
Otros servicios personales	225.770	71,64	-6,93
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	208.269	77,68	0,12
Actividades jurídicas y de contabilidad	183.632	59,66	-0,09
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	178.226	59,66	-0,09
Industria de la alimentación	149.082	38,95	-1,44

¹ Se han seleccionado las quince actividades económicas con mayor número de afiliadas.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MISSM. 31 de diciembre de 2020.

Como se desarrollará a continuación, en este apartado se han incorporado un total de 135 planes de igualdad, de diferentes sectores de actividad como son: las actividades sanitarias, las actividades educativas, el comercio al por menor, o el sector de los cuidados, en los que se concentra el empleo femenino y que coincide con el denominado sector servicios.

A mayor abundamiento, los sectores o CNAE elegidos son los siguientes:

- **47-Comercio al por menor:** en este sector el empleo femenino representa un 60,43% del total, siendo el total de mujeres afiliadas a 31 de diciembre de 2020, 1.126.045. Los planes seleccionados son:
 - PI explotación estación de servicio S.A., con el localizador 90105792112020.
 - PI Deporvillage, S.L. con el localizador 08100722112021.
 - PI Supercor, S.A., con el localizador 90101082112018.
 - PI El Corte Inglés, S.A. con el localizador 90100622112015.
 - PI Kiabi España Ksce, SA, con el localizador 90100502112014.
 - PI Lider Aliment SA, con el localizador 06100072112020.
 - PI Joyería José Luís, S.L., con el localizador 90112882112022.
 - PI Bomari, S.L., con el localizador 08111522112022.
 - PI Vent de France da Tramuntana, con el localizador 17100352112022.
 - PI Baygar, S.L., con el localizador 36101412112022.
 - PI Super Montserrat, S.L.U., con el localizador 17100172112022.
 - PI Avicola Figueres, S.L.U., con el localizador 17100162112022.
 - PI Hipertambo S.L., con el localizador 10100102112021.
- **56-Servicio de comidas y bebidas:** en este sector el empleo femenino representa un 51,63% del total, siendo el total de mujeres afiliadas a 31 de diciembre de 2020, 575.479.
 - PI SSP Airport Restaurants S.L., con el localizador 08115362112023.
 - PI COEMCO Restauración, S.A., con el localizador 90105722112020.
 - PI Restaurantes MC Donald´S, S.A.U., con el localizador 90102412112020.
 - PI Salones Boyma S.L., con el localizador 77100042112021.
 - PI Rebai, S.L., con el localizador 06100472112022.
 - PI Hostelerex S.L., con el localizador 06100452112022.

- PI Servicios Hosteleros Emai, S.A., con el localizador 15101532112022.
- PI Sandwiches restauración S.L., con el localizador 08110942112022.
- PI Dolores Fernández E Hijos, S.L., con el localizador 36101502112022.
- PI Vap Jv Spain 2017, S.L., con el localizador 08110432112022.
- PI Cutasa S.L., con el localizador 28111522112022.

— **69-Actividades jurídicas y de contabilidad:** en este sector el empleo femenino representa un 59,66% del total, siendo el total de mujeres afiliadas a 31 de diciembre de 2020, 183.632.

- PI Cámara Oficial de Comercio Industria y Servicios de Valladolid, con el localizador 47101052112023.
- PI Santalucía Servicios Compartidos, A.I.E., con el localizador 90105342112020.
- PI J&A GARRIGUES, S.L.P., con el localizador 90106762112021.
- PI Pérez-Llorca Abogados, S.L.P., con el localizador 90112732112022.
- PI Vento Abogados y Asesores S.L.P., con el localizador 82100462112022.
- PI Ayudat Soluciones Profesionales, S.L., con el localizador 11100662112022.
- PI Atlantica Corporate Resources S.L., con el localizador 90112132112022.
- PI Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid, con el localizador 28101822112021.
- PI Registro Mercantil de Barcelona Cb, con el localizador 08110052112021.
- PI Auditores, Consultores y Expertos Independientes S.L.P., con el localizador 15101462112021.
- PI Grupo Marjal, con el localizador 03109762112021.

— **81-Servicios a edificios y actividades de jardinería:** en este sector el empleo femenino representa un 66,23% del total, siendo el total de mujeres afiliadas a 31 de diciembre de 2020, 410.259.

- PI Tecno control Servicios, S.A., con el localizador 90104342112020.
- PI Pulim, S.A., con el localizador 08117732112023.
- PI Mitie Facilities Services S.A., con el localizador 90103032112020.
- PI Sacyr Facilities, con el localizador 90124253112023.
- PITop Clean Baleares S.L., con el localizador 07100442112022.
- PI Translimp Contract Services, S.A., con el localizador 90103132112020.
- PI Samain Servicios A Comunidade, S.A., con el localizador 82100232112020.
- PI Mantenimiento y Servicios Mayse S.L., con el localizador 90103812112020.
- PIVirsaMultiservicios, S.L., con el localizador 04100142112021.
- PI Tersum Servicios Integrales, S.L., con el localizador 90106212112020.
- PI Limpiezas Sayago S.L., con el localizador 07100282112021.
- PI Aurum Servicios Integrales, S.A., con el localizador 90104942112020.
- PI LR Clean and Service, S.L., con el localizador 08113642112022.
- PI Jera Avanza Levante S.L., con el localizador 03100222112021.
- PI Net Expres, S.L., con el localizador 08112662112022.
- PI Multiser Málaga S.L., con el localizador 29100612112021.
- PI EULEN, S.A., con el localizador 90114782112022.
- PI INDESA 2010 S.L., con el localizador 01100032112019.
- PIServinet del Vallès, S.L., con el localizador 08112102112022.

- **85-Educación:** en este sector el empleo femenino representa un 66,11% del total, siendo el total de mujeres afiliadas a 31 de diciembre de 2020, 714.824.
- PI Cuaderno Amarillo S.L., con el localizador 11100172112020.
 - PI Animajoven, S.A., con el localizador 28100222112019.
 - PI Academia Lagasca Serrano, con el localizador 90108322112021.
 - PI Torcal Innovacion y Seguridad Sl, con el localizador 29101842112023.
 - PI Centre Cultural Pineda, S.A., con el localizador 08100972112021.
 - PI Col·legi Inmaculada Concepció Rr. Agustines Missioneres Gavà, con el localizador 08116152112023.
 - PI G12 Grupo Empresarial de Servicios S.L., c con el localizador 90104262112020.
 - PI I Coma dos Miranda S.L., con el localizador 90105472112020.
 - PI Pue Data S.L., con el localizador 90105082112020.
 - PI Formalba, S.L., con el localizador 90105982112020.
 - PI Grupo Inserta: Asociación Inserta Empleo y Asociación Inserta Innovación, con el localizador 90117913112022.
 - PI Europea de Formación y Consultoría S.L.U, con el localizador 75100242112020.
 - PI Academia Técnica Universitaria S.L., con el localizador 90110822112021.
 - PI Fundación Laboral de la Construcción, con el localizador 90104012112020.
 - PI Fundació Privada Ensenyament I Família, con el localizador 08112342112022.
 - PI Centre Cultural I Esportiu Xaloc, S.A., con el localizador 08112272112022.
 - PI Institut de Serveis De Formacio Aspasia S.L. con el localizador 90104782112020.
- **86-Actividades sanitarias:** en este sector el empleo femenino representa un 73,87% del total, siendo el total de mujeres afiliadas a 31 de diciembre de 2020, 897.254.

- PI Ambulancias As Burgas Servicios Sanitarios, S.L., con el localizador 32100332112021.
- PI Ambulancias As Burgas, S.L., con el localizador 32100362112021.
- PI Servicios Sociosanitarios Generales Andalucía, S.L., con el localizador 71111202112022.
- PI B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A., con el localizador 90107602112021.
- PI United Laboratories Madrid, S.A., con el localizador 28110832112021.
- PI Ilunion Sociosanitario S.A.U., con el localizador 90112192112022.
- PI B. Braun Avitum Valnefron, S.L., con el localizador 90107932112021.
- PI Servicios Sociosanitarios Generales, S.L., con el localizador 90116312112022.
- PI B. Braun Avitum Nefrovall, S.L., con el localizador 12100462112021
- PI Fresenius Medical Care Services Murcia S.L.U., con el localizador 30100462112021.
- PI Transportes Sanitarios Sur de Córdoba S.L., con el localizador 14100122112020.
- PI Fresenius Medical Care Services Andalucía S.A.U., con el localizador 71100242112021.
- PI Fresenius Medical Care Services Madrid S.A.U., con el localizador 28101482112021.

— **87-Asistencia en establecimientos residenciales:** en este sector el empleo femenino representa un 83,53% del total, siendo el total de mujeres afiliadas a 31 de diciembre de 2020, 237.137.

- PI Consorci Sociosanitari D'Igualada, con el localizador 8110442112022.
- PI Asociación Comarcal de Personas con Discapacidad Intelectual, con el localizador 3112162112023.
- PI Fundación Asprodisis, con el localizador 29100082112021.

- PI Associació in via, con el localizador 08112312112022.
 - PI Fundación Antonio Moreno, con el localizador 90114412112022.
 - PI Fundación de Estudios e Analises, con el localizador 82100542112022.
 - PI Sanatorio Marítimo Orden Hospitalaria San Juan de Dios, con el localizador 33100472112021.
 - PI Residencia Entrepinares Del Mercadillo 2005 S.L., con el localizador 23100362112022.
 - PI Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L., con el localizador 03100202112020.
 - PI Mutual Gestión Integral, S.L.U., con el localizador 79110262112022.
- **88-Actividades de servicios sociales sin alojamiento:** en este sector el empleo femenino representa un 77,68% del total, siendo el total de mujeres afiliadas a 31 de diciembre de 2020.
- PI Siad24 Galicia, S.L. con el localizador 15100902112021.
 - PI Caritas Diocesana de Bilbao, con el localizador 48100742112021.
 - PI Centro de Ayuda Especializada S.L., con el localizador 48100362112021.
 - PI Som Fundació Privada Catalana Tutelar con el localizador 08100102112017.
 - PI Asociación en Favor de las personas con Discapacidad Intelectual San Jos, con el localizador 18100142112020.
 - PI La Dinamo Acció Social La Coma, con el localizador 46101742112021.
 - PI Fundación Adecco, con el localizador 90102772112020.
 - PI Gestión Profesional Servicios De Ayuda A Domicilio S.L., con el localizador 14100102112020.
 - PI Fundació Germà Tomàs Canet con el localizador 79110282112022.
 - PI Fundacion Cisa Central Integral de Servicios Aspanias, con el localizador 09100042112020.

- PI Fundació Privada Vallès Oriental per a Disminuïts Psíquics, con el localizador 08111662112022.
 - PI Cruz Roja Española con el localizador 90112642112022.
 - PI Fundación Juan soñador con el localizador 90109152112021.
 - PI APADIS, con el localizador 03110172112022.
- **96-Otros servicios personales:** en este sector el empleo femenino representa un 71,64% del total, siendo el total de mujeres afiliadas a 31 de diciembre de 2020, 225.770.
- PI Servicios Especiales, S.A., con el localizador 90108692112021.
 - PI Ilunion Bugaderies de Catalunya S.A., con el localizador 90104402112020.
 - PI Servicios Asistenciales y Gráficos Azahar S.L., con el localizador 80100572112022.
 - PI Roba Amiga, empresa d'inserció S.L., con el localizador 08112212112022.
 - PI Levantina de Servicios Generales S.L., con el localizador 90102802112020.
 - PI Ilunion Navarra, S.L., con el localizador 31101362112021.
 - PI Servicios de Lavandería La Nucia, S.L.U, con el localizador 80100222112022.
 - PI ILUNION Lavandería Euskalduna S.L., con el localizador 48100172112020.
 - PI Concello de Pontearreas, con el localizador 36101442112022.
 - PI Lavandería Morales E Hijos S.L. con el localizador 35100612112021.
- **97-Actividades de los hogares como empleadores del personal doméstico:** en este sector el empleo femenino representa un 89,19% del total, siendo el total de mujeres afiliadas a 31 de diciembre de 2020, 377.286.
- PI Gestión Integral Ecotex, S.L., con el localizador 39100102112019.

2.1.2. Sectores masculinizados

En contraposición a los sectores feminizados, se han incorporado en la muestra una selección de planes de igualdad pertenecientes a empresas de sectores tradicionalmente masculinizados, como la industria química, la construcción, la automoción, entre otros. En total, esta sección incorpora 101 planes de igualdad. Dichos sectores, además de tener la condición de masculinizados, se concentran en el denominado sector industrial o secundario, aunque ello no quiere decir que existan otros subsectores de la industria que sean feminizados, como la industria textil y de la confección.

A mayor abundamiento, los sectores o CNAE elegidos son los siguientes:

— **11-Fabricación de bebidas:**

- PI Pernod Ricard Winemakers Spain, S.A., con el localizador 90107832112021.
- PI Compañía Cervecera de Canarias, S.A., con el localizador 75100702112022.
- PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio, S.L., con el localizador 90112352112022.
- PI Masia Vallformosa, S.L., con el localizador 08110742112022.
- PI Inter Malta SA., con el localizador 90112002112022.
- PI Delafruit S.L.U., con el localizador 43100152112022.
- PI Bodega Cuatro Rayas, S. Coop. Agroalimentaria., con el localizador 47100412112021.
- PI Estrella de Levante, Fabrica de Cerveza, S.A.U., con el localizador 30109782112021.
- PI El Progreso Soc. Coop de CLM., con el localizador 13109112112021.
- PI Bodegas Murviedro, S.A., con el localizador 46101952112021.

— **18-Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas**

- PI Grafopack S.A.U., con el localizador 08112352112022.
- PI Eniter SA., con el localizador 46105022112022.
- PI Indice S.L., con el localizador 08112072112022.
- PI Chemence Graphics Spain, S.L., con el localizador 90112782112022.
- PI Cellografica Gerosa, S.A., con el localizador 08111282112022.
- PI Prensa Malagueña S.A., con el localizador 29100482112021.

- PI Rieusset, S.A., con el localizador 08110462112022.
- PI Truyol SA., con el localizador 28111432112021.
- PI Macrolibros S.L.U., con el localizador 90111622112021.
- PI Liberduplex, S.L.U., con el localizador 08100932112021.

— **20-Industria química**

- PI Solvay Química S.L., con el localizador 39100162112020.
- PI UPM Raflatac Iberica, S.A., con el localizador 08112912112022.
- PI Inovyn España S.L., con el localizador 08112432112022.
- PI Vidres, S.A. y Centro Tecnológico Vidres, S.L., con el localizador 12100422112021.
- PI IMPEX Europa, S.L., con el localizador 36100792112020.
- PI Lucta, S.A., con el localizador 90109622112021.
- PI Lubrizol Advanced Materials Spain S.L., con el localizador 08112052112022.
- PI Adisseo España, S.A., con el localizador 09100132112020.
- PI Symrise Iberica, S.L., con el localizador 8110912112022.
- PI Morchem. S.A.U., con el localizador 08111092112022.

— **30-Fabricación de otro material de transporte**

- PIAerotecnic Metallic, S.L.U., con el localizador 41111942112023.
- PI Stadler Rail Valencia, S.A.U., con el localizador 46100152112015.
- PI Montajes Cancelas, S.L., con el localizador 36101512112022.
- PI Aislamientos Térmicos De Galicia S.A., con el localizador 36101292112022.
- PI Alstom Transporte. Sa., con el localizador 90111632112021.
- PI Bulbo, S.L., con el localizador 15101412112021.
- PI Fibertecnic, S.A.U., con el localizador 01100192112021.
- PI Internacional de Composites S.A.U., con el localizador 100142112021.
- PI Amurrio Ferrocarril y Equipos, con el localizador 01100182112021.

— 38-Recogida, tratamiento y eliminación de residuos

- PI Hermanos Alum, S.L., con el localizador 08112362112022.
- PI Gestión de Servicios y Conservación, Geseco., con el localizador 82100582112022.
- PI Tractaments Ecològics, S.A., con el localizador 08112232112022.
- PI Serveis Medi Ambient, S.A., con el localizador 08110632112022.
- PI L'Arca Serveis Ambientals Empresa Inserció S.L.U., con el localizador 08110532112022.
- PI Soluciones Integrales para los Residuos, S.A., con el localizador 08110422112022.
- PI Selectivas Metropolitanas, S.A., con el localizador 08110372112022.
- PI Compañía para la Gestión de Residuos Sólidos en Asturias., con el localizador 33100182112020.
- PI Abonos Orgánicos Sevilla, S.A., con el localizador 41100732112021.
- PI Gestión Integral De Residuos Sólidos, S.A., con el localizador. 46101662112021.

— 41-Construcción de edificios

- PI Excavaciones Dario S.L., con el localizador 15100492112020.
- PI Edifesa Obras y Proyectos SA., con el localizador 90117392112022.
- PI Amer E Hijos, S.A., con el localizador 07100142112021.
- PI Integraval Hortus, S.L., con el localizador 46104262112022.
- PI FCC Construcción, S.A., con el localizador 90109352112021.
- PI Ielco, S.L., con el localizador 29100962112022.
- PI Abeconsa S.L., con el localizador 90112122112022.
- PI Obras Gallaecia, S.L., con el localizador 15101502112022.
- PI VOPI4, S.A., con el localizador 08110452112022.
- PI Etosa Obras y Servicios Building S.L.U., con el localizador 30109912112022.
- PI Urcotex I S.L.U., con el localizador 08110232112022.

— **45-Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas**

- PI Levantina 2000 De Automoción S.A., con el localizador 90107752112021.
- PI Fujikura Automotive Europe, S.A.U., con el localizador 90104192112020.
- PI Comercial Orbel SA., con el localizador 12100432112021.
- PI Ferdinand Bilstein España, S.L., con el localizador 50101202112022.
- PI Automoviles Fersan S.A.U., con el localizador 80100262112022.
- PI Motocard Bike S.L., con el localizador 90112862112022.
- PI Rofervigo, S.L., con el localizador 82100482112022.
- PI Datacol Hispania S.L., con el localizador 18100272112021.
- PI Automoción 2000 Bcn, S.A.U., con el localizador 08111122112022.
- PI Remm Guitart, S.L., con el localizador 08111002112022.
- PI Talleres Garrido De Motilla S.A., con el localizador 90111932112022.

— **49-Transporte terrestre y por tubería**

- PI La Hispano del Cid, S.A., con el localizador 12100732112021.
- PI Disa Gestión Logística, S.L., con el localizador 75100832112023.
- PI Autobuses Urbanos de Elche S.L., con el localizador 03112212112023.
- PI MASECAR, S.L., con el localizador 30111702112023.
- PI Autocares Costa Azul 2022, con el localizador 03100132112020.
- PI Zurekin Bus S.L., con el localizador 48100452112021.
- PI Empresa Casas S.A., con el localizador 08110212112022.
- PI Interurbana de Autocares S.A., con el localizador 90109192112021.
- PI Grupo Enatcar S.A., con el localizador 90109202112021.
- PI Metro Bilbao, S.A., con el localizador 48100262112020.

- PI Transfesa Logistics SA., con el localizador 90101892112019.
- PI Alianza Bus S.L., con el localizador 90109182112021.
- PI Irubus, S.A.U., con el localizador 90109322112021.
- PI Pañalón S.A., con el localizador 90117432112022.
- PI Eugenio Diez, S.A. (AUTOCARES EDSA), con el localizador 31102282112022.
- PI Transportes Unidos de Asturias S.L., con el localizador 33101302112022.
- PI Furgo-Trayler S.L., con el localizador 43100312112022.
- PI Transegre, S.L., con el localizador 25100162112022.
- PI Consorcio de Tránsito y Organización Logística en Mudanzas S.L.U., con el localizador 08111632112022.

— **80-Actividades de seguridad e investigación:**

- PI Compañía de Vigilancia Aragonesa S.L., con el localizador 90100882112017.
- PI Garda Servicios De Seguridad, S.A., con el localizador 90100682112016.
- PI Urbisegur de Seguridad, S.L., con el localizador 90101872112019.
- PI Clínica Psiquiátrica Padre Menni, con el localizador 31100142112019.
- PI Phoenix Vigilancia y Seguridad S.A., con el localizador 79110122112022.
- PI Servicios SPR Vilanova, S.L., con el localizador 36101772112022.
- PI Wincontrol Seguridad, S.L., con el localizador 03109882112022.
- PI Vigan Seguridad S L., con el localizador 38100632112022.
- PI Servise, S.A., con el localizador 28100282112020.
- PI Vasbe S.L., con el localizador 37100222112021.
- PI Sureste Seguridad, S.L.U., con el localizador 90111262112021.

2.1.3. Sectores equilibrados

Se ha incluido el análisis de planes de igualdad de varios sectores considerados como equilibrados. En concreto, se incluyeron los siguientes sectores:

— **10-Industria de la Alimentación**

- PI Ulbasa, S.A., con el localizador 06100112112020.
- PI Tirma, S.A., con el localizador 75100742112023.
- PI Nomen Foods, S.L., con el localizador 43101092112023.
- PI Riberega S.COOP., con el localizador 31101392112021.
- PI Patel, S.A.U., con el localizador 08100142112020.
- PI Aceitunas Torrent, S.L., con el localizador 14100232112021.
- PI Matadero Guijuelo, S.A., con el localizador 37100032112020.
- PI Ultracongelados de Cortes S.L.U., con el localizador 31100552112020.
- PI Unilever Foods Industrial España S.L.U., con el localizador 48100892112022.
- PI Sociedad Cooperativa General Agropecuaria Acor, con el localizador 90106372112020.
- PI Patel, S.A.U., con el localizador 08100142112020.
- PI Calidad Pascual S.A.U., con el localizador 90119082112022.
- PI Bunge Ibérica, S.A.U., con el localizador 90104812112020.
- PI Unión Salazonera Isleña S.A., con el localizador 21100122112020.
- PI Conservas Cerqueira, S.A., con el localizador 82100552112022.
- PI José María Lázaro, S.A.- taisi, con el localizador 50100672112021.

— **82-Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas:**

- Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A., con el localizador 90101632112019.
- Ilunion Emergencias, S.A., con el localizador 90101822112019.
- Enclave Formación, S.L.U., con el localizador 47101022112023.

- Konecta Mediación S.L., con el localizador 90101552112019.
- Empledis, S.L., con el localizador 90106242112020.
- Soluciones Corporativas Globales, S.L., con el localizador 28111012112021.
- Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A., con el localizador 41110782112022.
- Medidas Alternativas, S.L., con el localizador 90112843112022.
- CRIT Procesos Auxiliares S.L., con el localizador 90112802112022.
- Asociación Cántabra Pro-Salud Mental, con el localizador 39100812112022.
- Sociedad Aragonesa de Asesoría Técnica, con el localizador 50101012112022.
- ServeX Profesional S.L., con el localizador 90112372112022.
- ActiveX Servicios Integrales, S.A., con el localizador 90112292112022.
- Concilia2 Soluciones, S.L., con el localizador 02100012112020.

2.1.4. Sector primario

Dado que los sectores seleccionados como feminizados y masculinizados son a su vez sectores pertenecientes al sector servicios y sector industrial, respectivamente, no podía dejar de incluirse un conjunto de planes de igualdad pertenecientes al sector primario a fin de que la muestra, desde una perspectiva distinta —la económica—, fuera lo más completa.

Para ello, se incluyeron los planes vigentes correspondientes al CNAE 01- Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas. En concreto:

- PI Productores y Comercializadores de Melón S.L., con el localizador 30111612112023.
- PI Tilla Berries, S.L.U., con el localizador 21100182112020.
- PI Frutas Santa Isabel S.L., con el localizador 21100212112021.
- PI Fran y Lolo S.L., con el localizador 21100202112021.

- PI Grupo Avícola La Cresta S.L.U, con el localizador 90103392112020.
- PI Aira Soc. Coop. Galega, con el localizador 82100522112022.
- PI Vallfrut Cooperativa Valenciana, con el localizador 12100832112021.
- PI Vegetales Linea Verde Navarra S.A., con el localizador 31101622112021.
- PI Verduras J.R. S.L., con el localizador 03110162112022.
- PI Exportaciones Aranda S.L., con el localizador 46102822112022.
- PI Agrimarba 2 S.L., con el localizador 90112232112022.
- PI Agroal Coop. V., con el localizador 12100442112021.

2.1.5. IBEX 35

Se han incluido los planes de igualdad de las empresas del IBEX 35, entendiendo que deben de tener una mención especial dentro del sector privado, pues de ellas depende una buena parte del empleo de nuestro país, esto es, más de un millón de puestos de trabajo. Pues bien, dentro de las 35 empresas que tiene una mayor presencia en los mercados cotizados, encontramos una gran variedad de supuestos, (planes de grupo, planes por empresas) en lo que se refiere a la negociación de los planes de igualdad. Así los planes incluidos, sin tener un carácter exhaustivo, en la muestra son:

- PI Acciona S.A., con el localizador 28109122112021.
- PI Acciona Medioambiente, S.A., con el localizador 90113522112022.
- PI Acerinox Europa S.A.U., con el localizador 11100342112021.
- PI Aena, S.M.E., S.A. y Aena Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, S.M.E., S.A., con el localizador 90117303112022.
- PI Almiral S.A., con el localizador 08110513112022.
- PI Amadeus IT Group S.A., con el localizador 28111142112021.
- PI Amadeus Soluciones Tecnologicas S.A., con el localizador 28111072112021.
- PI BBVA Seguros, S.A., de Seguros y Reaseguros, con el localizador 90114882112022.

- PI BBVA Next Technologies, S.L.U., con el localizador 28112982112022.
- PI Segur Caixa Adeslas, S.A. de Seguros y Reaseguros, con el localizador 90114592112022.
- PI Grupo Ferroviario (Capítulo IX del Convenio colectivo), con el localizador 90112443112022.
- PI Centro de experimentación y seguridad vial de MAPFRE, con el localizador 05100162112021.
- PI Merlin Properties S.A., con el localizador 90113722112022.
- PI Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación S.A., con el localizador 90113922112022.
- PI Red Eléctrica Corporación S.A., con el localizador 90113822112022.
- PI Red Eléctrica de España S.A.U., con el localizador 90113782112022.
- PI Siemens Energy, con el localizador 90110502112021.
- PI Telefónica Hispanoamérica, S.A., con el localizador 28115012112022.
- PI Telefónica Global Solutions, S.L.U., con el localizador 28114742112022.
- PI Fundación Telefónica, con el localizador 28113692112022
- PI Telefónica Broadcast Services, S.L., con el localizador 28113072112022.
- PI Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U., con el localizador 90112343112022.
- PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios S.L.U., con el localizador 28112582112022.
- PI Telefónica Global Technology S.A.U., con el localizador 28112032112022.
- PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.U., con el localizador 90111872112022.

2.2. Empresas públicas pertenecientes al sector público institucional

En relación con el sector público institucional, se han analizado un listado, no exhaustivo, de 75 sociedades mercantiles estatales, conocidas a través de la publicación de sus cuentas anuales en el Portal de la Transparencia. Las sociedades mercantiles estatales vienen reguladas en los Arts. 111 y ss. de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y se definen como aquellas sociedades mercantiles sobre la que se ejerce control estatal:

- Bien porque la participación directa, en su capital social de la Administración General del Estado o alguna de las entidades que, conforme a lo dispuesto en el artículo 84, integran el sector público institucional estatal, incluidas las sociedades mercantiles estatales, sea superior al 50 por 100. Para la determinación de este porcentaje, se sumarán las participaciones correspondientes a la Administración General del Estado y a todas las entidades integradas en el sector público institucional estatal, en el caso de que en el capital social participen varias de ellas.
- Bien porque la sociedad mercantil se encuentre en el supuesto previsto en el artículo 4 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores respecto de la Administración General del Estado o de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

De las sociedades mercantiles estatales analizadas se pueden distinguir diferentes grupos:

- Entidades meramente instrumentales que carecen de plantilla y que, por lo tanto, no tienen la obligación de tener un plan de igualdad conforme con el R.D. 901/2020, de 13 de octubre.
- Alimentos y Aceites, S.A., S.M.E.
- Defex, S.A., S.M.E., en Liquidación
- Fidalía, S.M.E. S.A.U.
- Izar Construcciones Navales, S.A., S.M.E., en Liquidación
- Radio Nacional de España, S.A., S.M.E., en Liquidación
- Rumasa S.M.E., S.A., en Liquidación
- Saes Capital, S.A., S.M.E.
- Televisión Española, S.A., S.M.E., en Liquidación

- Sociedades Mercantiles Estatales con una plantilla inferior a 50 trabajadores, lo que le exime de tener un plan de igualdad de carácter obligatorio.
- Aparcamientos Subterráneos de Vigo, S.M.E., S.L.
- Axis Participaciones Empresariales SGEIC, S.A., S.M.E.
- Cofivacasa, S.A., S.M.E.
- Compañía Española de Reafianzamiento, S.M.E., S.A.
- Hipódromo de la Zarzuela, S.A., S.M.E.
- Hunosa Empresas, S.A., S.M.E.
- Innvierte Economía Sostenible, SICC S.M.E., S.A.
- Mercados Centrales de Abastecimiento de Asturias, S.A., S.M.E.
- Mercados Centrales de Abastecimiento de Las Palmas, S.A., S.M.E.
- Mercados Centrales de Abastecimiento de Málaga, S.A., S.M.E.
- Mercalgeciras, S.A., S.M.E., M.P.
- Museo Nacional del Prado Difusión, S.A.U. S.M.E.
- Puerto Seco de Madrid, S.A., S.M.E.
- Sainsel Sistemas Navales, S.A.U., S.M.E.
- SEPIDES Gestión SGEIC, S.A., S.M.E.
- Sociedad Anónima Estatal de Caucción Agraria, S.M.E.
- Sociedad Asturiana de Diversificación Minera, S.A., S.M.E.
- Sociedad de Gestión del Proyecto Aletas, S.M.E., M.P., S.A.
- Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de la Seguridad del Estado, S.M.E., S.A.
- Sociedad Española de Estudios para la Comunicación Fija a través del Estrecho de Gibraltar, S.M.E., S.A.
- Sociedad para el Desarrollo Industrial de Extremadura, S.A., S.M.E.
- Valencia Plataforma Intermodal y Logística, S.A., S.M.E., M.P.
- Vigo Activo, Sociedad de Capital Riesgo, S.A., S.M.E.
- World Trade Center Barcelona, S.A., S.M.E.
- Entidades que, teniendo la obligación de tener un plan de igualdad, no se encontraba adaptado al R.D. 901/2020, de 13 de octubre o no estaba accesible en el RECGON en el momento de selección de la muestra. Ello no significa que no hayan publicado sus planes en otro momento.

- Agencia EFE, S.A., S.M.E.
- Aguas de las Cuencas Mediterráneas, S.M.E., S.A.
- Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A., S.M.E.
- Consorcio Internacional de Aseguradores de Crédito, S.A. S.M.E.
- Corporación de Radio y Televisión Española, S.A., S.M.E.
- Correos Express Paquetería Urgente, S.A., S.M.E.
- Correos Telecom, S.A. S.M.E., Sociedad Unipersonal
- CTI Tecnología y Gestión, S.A. (S.M.E.)
- Desarrollos Empresariales de la Zona Franca de Cádiz, S.M.E., M.P., S.A.U.
- Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P.
- Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., S.A.
- Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, S.A., S.M.E.
- Empresa para la Gestión de Residuos Industriales, S.A., S.M.E., M.P.
- Enusa Industrias Avanzadas, S.A., S.M.E.
- Enwesa Operaciones, S.A., S.M.E.
- Equipos Nucleares, S.A., S.M.E.
- Etsa Global Logistics, S.A., S.M.E.
- Hulleras del Norte, S.A., S.M.E.
- Informa, D_B, S.A., S.M.E.
- Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A., S.M.E., M.P.
- Ingeniería y Economía del Transporte, S.M.E., M.P., S.A.
- La Almoraima, S.A., S.M.E.
- Logirail, S.M.E., S.A.
- Mercados Centrales de Abastecimiento de Badajoz, S.A., S.M.E., M.P.
- Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A., S.M.E., M.P.
- Minas de Almadén y Arrayanes, S.A., S.M.E.
- Navantia, S.A., S.M.E.
- Nexea Gestión Documental, S.A., S.M.E.
- Paradores de Turismo de España, S.M.E., S.A.
- Redalsa, S.A., S.M.E.

- S.M.E. Instituto Nacional de Ciberseguridad de España, M.P., S.A.
- SEPI Desarrollo Empresarial, S.A., S.M.E.
- Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica, S.M.E., M.P., S.A.
- Sociedad Anónima de Electrónica Submarina, S.M.E.
- Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., S.M.E.
- Sociedad Estatal de Infraestructuras del Transporte Terrestre, S.M.E., S.A.
- Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S.A.
- Entidades que, teniendo la obligación de tener un plan de igualdad adaptado al R.D. 901/2020, de 13 de octubre, lo tienen publicado y que por lo tanto conforman parte de la muestra:
- PI Compañía Española de Financiación del Desarrollo COFIDES, S.A., S.M.E, con el localizador 28112422112022.
- PI Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A., S.M.E., M.P, con el localizador 90117492112022.
- PI Grupo RENFE, con el localizador 90112503112022.
- PI Aena, S.M.E., S.A. y Aena Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, S.M.E., S.A.

2.3. Universidades

Por último, como se ha señalado, se ha incluido una pequeña muestra de planes de igualdad vigentes en universidades, públicas y privadas, entendiendo que, dado el perfil académico del grupo de investigación, se debía incluir una serie de planes de igualdad negociados en estas instituciones. En concreto, se han analizado los acuerdos adoptados en las siguientes entidades:

- PI Universidad de las Palmas de Gran Canaria, con el localizador 35101072112022.
- PI Universidad de Jaén, con el localizador 23100512112022.
- PI Fundación Universidad Francisco de Vitoria, con el localizador 28116092112022.
- PI Universidad Pontificia Comillas, con el localizador 28115352112022.
- PI Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Fundación Universidad Pablo de Olavide, con el localizador 41111132112022.

- PI Universidad Complutense de Madrid, con el localizador 28114252112022.
- PI Asociación Universidad Popular para la Educación y Cultura de Burgos, con el localizador 09100642112022.
- PI Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca, con el localizador 37100472112022.
- PI Fundación General de la Universidad de León y de la Empresa, con el localizador 24100382112022.
- PI Universidad Popular de Palencia, con el localizador 34100242112022.

Se ha de advertir, finalmente, que a pesar de que las sucesivas comunicaciones y reuniones mantenidas con los responsables del registro público de convenios, no se han podido acceder a la totalidad de hojas estadísticas de planes de igualdad registrados en el periodo temporal comprometido, de manera que ha sido imposible abordar el apartado segundo del bloque dos del estudio propuesto, el cual debía realizarse a partir del análisis de información procedente del propio REGCON, información a la que no se ha podido acceder.

Capítulo III

ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO GRADUAL DE LA OBLIGACIÓN LEGAL Y SU CONTROL

Cristina Aragón Gómez
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional de Educación a Distancia

1. LA VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO

1.1. El alcance de la obligación legal

Sabemos bien que, originariamente, la LOIEMH impuso la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad a aquellas empresas que tuvieran más de 250 personas trabajadoras en plantilla. Y el problema radicaba en que, según el Anuario de Estadísticas Laborales correspondiente al año 2018, tan sólo el 0,35% de las empresas inscritas en la Seguridad Social superaba el umbral legalmente establecido; si bien es cierto que ese pequeño porcentaje de empresas daba ocupación a más de un tercio de profesionales asalariados (concretamente, el 38,95%, tal y como se detalla en las tablas relacionadas al pie).

¹ Elaboración propia con base en los datos del Anuario de Estadísticas Laborales. Empresas inscritas en la Seguridad Social. Empresas, según tengan asalariados o sean Autónomos sin asalariados, por sector y sección de actividad, tipo, tamaño de empresa y comunidad autónoma. Año 2018.

Tabla 3.1.

**Empresas inscritas en la Seguridad Social según el Anuario
de Estadísticas Laborales**

<i>Empresas inscritas en la Seguridad Social¹</i>		
Autónomos sin asalariados	1.559.798	
Empresas con asalariados:	1.346.629	100%
— Con menos de 10 empleados	1.161.131	86,23%
— De 10 a 49 empleados	156.242	11,60%
— De 50 a 249 empleados	24.559	1,82%
— De 250 o más empleados	4.697	0,35%

Tabla 3.2.

Trabajadores en función del tamaño de la empresa²

<i>Tamaño de la empresa</i>	<i>Trabajadores (en número)</i>	<i>Trabajadores (en porcentaje)</i>
Con menos de 10	3.085.156	22,14%
De 10 a 49 empleados	3.014.168	21,64%
De 50 a 249 empleados	2.405.347	17,27%
De 250 o más empleados	5.427.071	38,95%
Total	13.931.742	100,00%

Precisamente por ello, no resultaba extraño que, en el año 2019, doce años después de la aprobación de la LOIEMH, el objetivo perseguido por el legislador no se hubiese alcanzado. De hecho, en la propia exposición de motivos del R.D. Ley 6/2019², se habla de discretos e incluso insignificantes resultados obtenidos por las medidas de naturaleza promocional o de fomento de la igualdad.

Y de ahí que, durante el trámite parlamentario de la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, presentada por el Partido Socialista³, tres grupos presentaron sendas enmiendas de adición, conforme a las cuales se proponía la modificación del art. 45 LOIEMH al objeto de ampliar su ámbito de aplicación. Así, el grupo parlamentario Ciudadanos hacía extensiva la obligación de

² Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7-3-2019, núm. 57).

³ BOCG 7-9-2018, núm. 306-1.

elaborar y aplicar planes de igualdad a las empresas de más de cien trabajadores y trabajadoras. El grupo Parlamentario Socialista, por su parte, reducía el umbral a cincuenta personas en plantilla. Y, por último, el grupo parlamentario de Esquerra Republicana situaba el límite en tan sólo diez⁴. Finalmente, fue la enmienda del Partido Socialista la que adquirió rango normativo, pues, como sabemos, con el R.D. Ley 6/2019, el umbral quedó situado en cincuenta o más trabajadores.

No obstante, el legislador previó la aplicación paulatina del art. 45 LOIEMH, en la redacción conferida por el R.D. Ley 6/2019. Y, a tal efecto, el art. 1. Tres introdujo una nueva disposición transitoria (la 12.^a), de acuerdo a la cual: a) Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 contaban con un período de un año para la aprobación de los planes de igualdad; b) Las empresas de más de 100 y hasta 150, disponían de un período de dos años para la aprobación de los planes de igualdad; y c) Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras tenían de un período de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Unos períodos que se deberían computar, tal y como aclaraba la propia disposición transitoria, desde la publicación del R.D. Ley 6/2019 en el BOE (esto es, desde el 8-3-2019).

Tabla 3.3.

Aplicación paulatina de la reforma

<i>Tamaño de la plantilla</i>	<i>Exigibilidad</i>
Más de 250 trabajadores	24/3/2007
Entre 151 y 249 trabajadores	08/03/2020
Entre 101 y 150 trabajadores	08/03/2021
Entre 50 y 100 trabajadores	08/03/2022

Además de ampliar sustancialmente y de forma gradual el número de empresas obligadas a elaborar e implantar planes de igualdad, el R.D. Ley 6/2019 incorporó cambios muy significativos en su regulación, pues exigió que el diagnóstico fuese convenido con la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, con el propósito de garantizar su objetividad, concretó el contenido mínimo que debe abordar todo plan, requirió que las medidas comprometidas tuviesen carácter evaluable e impuso la obligación de registrar los planes de igualdad.

⁴ BOCG 17-1-2019, núm. 306-4.

Y posteriormente, se aprobaron los Reales Decretos 901/2020⁵ y 902/2020⁶, que incorporaron las disposiciones precisas para la aplicación y desarrollo del R.D. Ley 6/2019.

Pues bien, el alcance de la D.T. 12.^a LOIEMH suscitaba algunas dudas de aplicación práctica, cuando se ponía en conexión con la D.F. 3.^a R.D. 901/2020, de acuerdo a la cual, el reglamento de planes de igualdad no entraba en vigor sino a los tres meses de su publicación en el BOE, por lo tanto: el 14-1-2021. Pues bien, a este respecto, debemos partir de una premisa: en la medida en que la obligación de tener un plan de igualdad no se condicionó a ningún desarrollo reglamentario posterior y las fechas no fueron modificadas, la obligación es exigible a cada uno de los tipos de empresas a partir de la fecha establecida en la D.T. 12.^a LOIEMH, y ello con independencia de que la fecha de entrada en vigor del reglamento fuese posterior.

Cuestión distinta es la necesidad de adaptación de los planes aprobados con carácter previo. En efecto, el R.D. 901/2020 incorporó una disposición transitoria única, en cuya virtud, los planes de igualdad vigentes debían 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 de este real decreto. Por lo tanto, los planes de igualdad vigentes tenían que estar adaptados a la reforma antes del 14-1-2022.

En consecuencia, los planes de igualdad adoptados antes del 8-3-2019 (fecha de entrada en vigor del R.D. Ley 6/2019), han debido adaptarse a las novedades incorporadas por esta concreta norma y por su correspondiente desarrollo reglamentario. Por su parte, los planes de igualdad adoptados con posterioridad al 8-3-2019, ya deberían haberse aprobado de conformidad con el R.D. Ley 6/2019 y, en consecuencia, el diagnóstico ya tuvo que ser negociado, ya se debió incluir el contenido mínimo legalmente establecido y las diferentes acciones se debieron configurar como medidas de carácter evaluable. No obstante, es evidente que la empresa no habría podido cumplir la obligación de registro, en la medida en que éste no estaba creado.

Al margen de eso, los planes de igualdad aprobados tras la entrada en vigor del R.D. Ley 6/2019 han tenido que adaptarse para incorporar las novedades previstas en los reales decretos 901/2020 y 902/2020, pues como consecuencia de la aprobación de tales normas:

⁵ R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14-10-2020, núm. 272).

⁶ R.D. 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14-10-2020, núm. 272).

- Se desarrolló de forma pormenorizada el contenido y el alcance del diagnóstico, por lo que el plan de igualdad debía atender a los criterios específicos señalados en su anexo (art. 7.3 R.D. 901/2020).
- Se limitó la vigencia temporal del plan a cuatro años.
- Se previó la obligación de identificar el órgano de vigilancia y seguimiento del plan.
- Se impuso la obligación de establecer los concretos plazos de revisión del plan.
- Se adaptó el registro de convenios para que se pudieran registrar en él los planes de igualdad.
- Además, el R.D. 902/2020 que entró en vigor el 14-4-2021, concretó el contenido del registro salarial y de la auditoría retributiva que debía contener todo plan de igualdad. Y, a tal efecto:
 - Se aclaró que el registro salarial debía reflejar la media y la mediana de las retribuciones (antes se hablaba, sin más, de «valores medios») con respecto a todas las percepciones (antes parecía que bastaba con agrupar por «salarios», «complementos» y «percepciones extrasalariales») y el concreto sistema de clasificación aplicable en la empresa (sin posibilidad de elección).
 - Se añadió, además, la obligación de que el registro salarial reflejara las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de la previa valoración de puestos de trabajo.
 - Y se indicó igualmente que la elaboración de la auditoría retributiva requería previamente realizar una evaluación de puestos de trabajo que garantizara una retribución igual a trabajos de igual valor y que cumpla los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Para adaptarse a los nuevos reglamentos, parece lógico que las empresas han podido optar por la negociación de un nuevo plan de igualdad que sustituya a uno anterior o negociar su modificación. Ahora bien, entendemos que si la negociación se hubiese iniciado antes del 14-1-2021, pero después de la publicación del R.D. 901/2020, esto es, a partir del 14-10-2020, los planes ya podrían haber sido negociados de acuerdo con las previsiones adjetivas y de contenido incluidas en el mismo, de manera que no sería necesaria la adaptación, caso de que se ajustase a sus extremos, establecida en la disposición transitoria única R.D. 901/2020.

1.2. El concreto número de empresas obligadas a tener plan de igualdad por imperativo legal

Ya hemos visto que, en el año 2018, la obligación de contar con un plan de igualdad únicamente alcanzaba a 4.697 empresas en toda España. Sin embargo, tras la reforma llevada a cabo por el R.D. Ley 6/2019, el ámbito subjetivo de aplicación se ha multiplicado por cinco. En efecto, según los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1 de enero de 2022, había en España 3.430.663 empresas activas. Pues bien, si tenemos en cuenta el volumen de plantilla, cerca de dos millones de esas empresas no daban ocupación a ninguna persona, lo que supone el 56,62% del total.

Tabla 3.4.
Empresas con trabajadores asalariados

<i>Tipo de empresa</i>	<i>En número</i>	<i>En porcentaje</i>
Total empresas activas	3.430.663	100%
Autónomos sin asalariados	1.942.319	56,62%
Empresas con asalariados	1.488.344	43,38%

Y tomando en consideración únicamente a las empresas con asalariados, el 98,34% dieron ocupación a menos de 50 empleados, tal y como se desprende de la siguiente tabla:

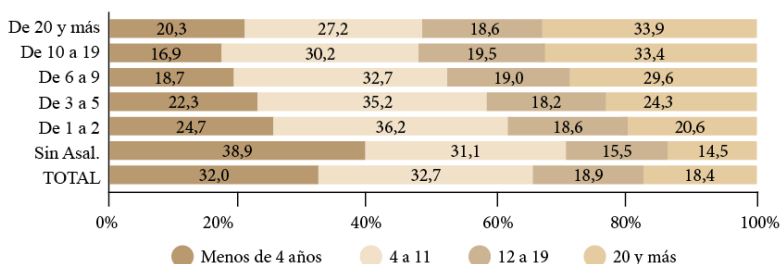
Tabla 3.5.
Empresas por estrato de asalariados

<i>Tipo de empresa</i>	<i>En número</i>	<i>En porcentaje</i>	
Empresas con asalariados	1.488.344	100,00%	100%
— Con menos de 10 empleados	1.340.792	90,09%	98,34%
— De 10 a 49 empleados	122.838	8,25%	
— De 50 a 249 empleados	19.994	1,34%	1,66%
— De 250 o más empleados	4.720	0,32%	

Por lo tanto, de acuerdo con esta concreta fuente estadística, el 1,66% de las empresas con asalariados tendría obligación de contar con un plan de igualdad en función de su umbral de plantilla, lo que representa un total de 24.714 empresas. Y a este respecto resulta interesante destacar que el tamaño de las empresas se encuentra claramente conectado con su edad. Así, a 1 de

enero de 2022, cerca del 40% de las empresas sin asalariados se encontraba entre su primer y su cuarto año de vida. Y, en contrapartida, el 34% de las empresas de 20 o más asalariados tenía al menos 20 años de vida.

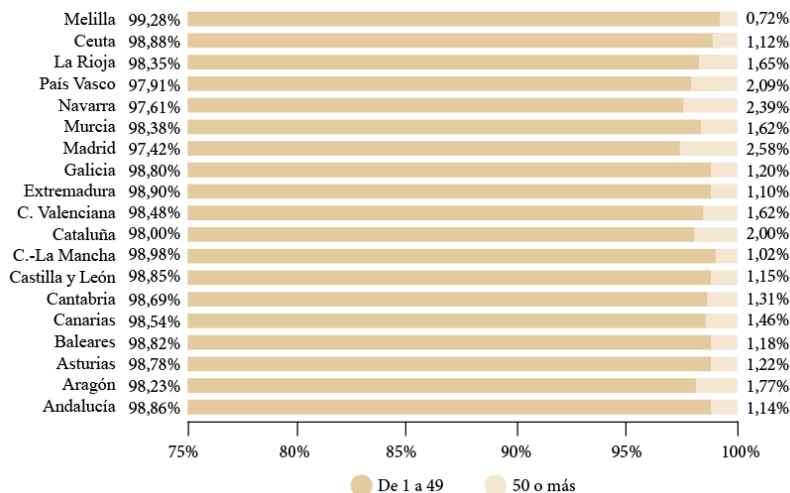
Gráfico 3.1.
Intervalos de edad



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2022. Nota de prensa de 16 de diciembre de 2022.

Se trata de un porcentaje sin duda pequeño, que únicamente supera el 2% en cuatro Comunidades Autónomas: Cataluña, Madrid, Navarra y País Vasco.

Gráfico 3.2.
Porcentaje de empresas en función de su plantilla
por Comunidades Autónomas



Fuente: Elaboración propia con base en los datos del DIRCE.

Si tomamos como referencia el sector de actividad, el 5,6% de dichas empresas pertenecían al sector de la industria, el 12,4% al de la construcción, el 20,8% al del comercio y el 61,20% al sector servicios (que aglutina todas las empresas dedicadas a hostelería, transporte y almacenamiento, información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y de servicios auxiliares, actividades educativas, sanitarias y de asistencia social y otro tipo de actividades sociales).

De otro lado, si tomamos como fuente el anuario de estadísticas laborales, del total de empresas dadas de alta en el mes de enero del año 2022 (2.943.687) tan solo un 45,18% (concretamente, 1.329.897) contaba con trabajadores asalariados. Y de esas empresas, únicamente el 2,29% tenía 50 o más personas en plantilla. Concretamente, estamos hablando de 29.994 empresas, de acuerdo con el siguiente desglose:

Tabla 3.6.

Empresas por estrato de asalariados⁷

<i>Tipo de empresa</i>	<i>En número</i>	<i>En porcentaje</i>	
Empresas con asalariados:	1.312.611	100,00%	100%
— Con menos de 10 empleados	1.126.523	85,82%	97,71%
— De 10 a 49 empleados	156.094	11,89%	
— De 50 a 249 empleados	25.017	1,91%	2,29%
— De 250 o más empleados	4.977	0,38%	

Se trata, sin duda, de un porcentaje pequeño (el 2,29%). Pero es preciso interpretar este dato con otra información adicional: Las empresas dadas de alta en España que, en enero del año 2022, contaban con trabajadores asalariados, dieron ocupación a 14.381.621 personas. Pues bien, en ese 2,29% de empresas con 50 o más trabajadores en plantilla, en la práctica, prestaron servicios 8.348.469 personas, lo que representa el 58,05% del total de asalariados.

⁷ Elaboración propia con base en los datos del Anuario de Estadísticas Laborales. Empresas inscritas en la Seguridad Social. Empresas según tamaño de la empresa. Año 2022.

Tabla 3.7.
Trabajadores en función del tamaño de la empresa⁸

<i>Tamaño de la empresa</i>	<i>Trabajadores (en número)</i>	<i>Trabajadores (en porcentaje)</i>
Con menos de 10	2.986.130	20,76%
De 10 a 49 empleados	3.047.022	21,19%
De 50 a 249 empleados	2.475.313	17,21%
De 250 o más empleados	5.873.156	40,84%
Total	14.381.621	100,00%

Como se puede constatar de lo anteriormente expuesto, entre las dos fuentes estadísticas (el DIRCE, de un lado, y el Anuario de Estadísticas Laborales, de otro) hay una diferencia de 5.280 empresas (29.994-24.714). ¿A qué puede deberse esta discrepancia? Para poder responder a esta pregunta, debemos tener en cuenta que la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social proporciona información de carácter mensual, obtenida a partir del fichero de cuentas de cotización. Como sabemos, la inscripción es el acto administrativo por el que la TGSS asigna un número de identificación al empresario a efectos de control de sus obligaciones. Dicho número es considerado como primero y principal código de cuenta de cotización y tendrá carácter único y vitalicio (art. 15 R.D. 84/1996). No obstante, pueden asignarse al empresario otros códigos de cotización, que se vincularán con el principal y que tendrán la condición de códigos de cuenta de cotización secundarios. Así, por ejemplo, el empresario debe solicitar un código de cuenta de cotización en cada una de las provincias donde ejerza su actividad, así como en determinados supuestos en que sea necesario identificar colectivos de trabajadores con peculiaridades de cotización (como es el caso de los trabajadores para la formación o de los trabajadores incluidos en el régimen general asimilado).

⁸ Elaboración propia con base en los datos del Anuario de Estadísticas Laborales. Empresas inscritas en la Seguridad Social. Trabajadores en empresas con asalariados, según tipo de contrato y sexo, por sector y sección de actividad, tamaño de empresa y comunidad autónoma. Año 2022.

Por lo expuesto, una empresa puede contar con varios códigos de cuenta de cotización. Pues bien, para evitar que esto distorsione los datos, esta fuente estadística agrupa en una única unidad —empresa— todas las cuentas de cotización con el mismo Número de Identificación Fiscal, y sus trabajadores en el periodo de referencia de los datos.

Por lo que respecta al ámbito, el anuario de estadísticas laborales incluye concretamente el Régimen General (excepto Sistema Especial Empleados de Hogar), el Régimen de la Minería del Carbón y el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (Cuenta Ajena). No obstante, se excluye del sector servicios «Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria».

Asimismo es preciso aclarar que, en dicha fuente, el número de trabajadores no se corresponde con el número de afiliados en alta, sino con el número de situaciones que generan obligación de cotizar, es decir, considerando que la misma persona se contabiliza tantas veces como relaciones laborales tenga, se estarán contando los pluriempleados tantas veces como empleos tengan dentro del ámbito de la estadística.

Por su parte, el DIRCE se actualiza con periodicidad anual y tiene como referencia temporal el 1 de enero de cada año. Además, se nutre de fuentes diversas: a) fuentes tributarias (censo del IAE, retenciones sobre rentas del trabajo, impuesto de sociedades); b) fuentes de la Seguridad Social (registro de cuentas de cotización con trabajadores, registro de trabajadores por cuenta propia); c) movimientos del registro mercantil; y d) fuentes privadas, encuestas estructurales y coyunturales de empresas. Y, por lo que respecta al ámbito, cubre todas las actividades económicas, pero deja fuera del cómputo la producción agraria y pesquera, los servicios administrativos de la Administración central, autónoma y local, las actividades de las comunidades de propietarios y el servicio doméstico⁹.

Basándonos en los datos de la Seguridad Social, podemos concluir que, en el año 2022, un total de 29.994 empresas estaban obligadas a contar con un plan de igualdad teniendo en cuenta su umbral de plantilla y que 8.348.469 personas trabajadoras deberían estar cubiertas a través de esta medida de acción positiva. Más concretamente, deberían tener plan de igualdad el 1% de las empresas del sector agrario, el 6,2% de las empresas de la industria, el 1,4% de las empresas de la construcción y el 2,1% de las empresas del sector servicios, tal y como se desglosa al pie:

⁹ Instituto Nacional de Estadística. Explotación estadística del DIRCE. Metodología.

Tabla 3.8.
Empresas obligadas según sector de actividad

<i>Sector de actividad</i>	<i>Total</i>	<i>Menos de 50</i>		<i>50 o más</i>	
		<i>En número</i>	<i>En %</i>	<i>En número</i>	<i>En %</i>
Agrario	106.549	105.474	98,99%	1.075	1,01%
Industria	106.046	99.451	93,78%	6.595	6,22%
Construcción	133.977	132.155	98,64%	1.822	1,36%
Servicios	966.039	945.537	97,88%	20.502	2,12%
Total	1.312.611	1.282.617	97,71%	29.994	2,29%

Tabla 3.9.
Empresas obligadas según secciones de actividad

<i>Secciones de actividad</i>	<i>De 1 a 49 personas</i>	<i>50 o más personas</i>
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	98,99	1,01
Industrias extractivas	95,90	4,10
Industria manufacturera	93,83	6,17
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor, aire	95,46	4,54
Suministro agua, saneamiento, gestión residuos	91,50	8,50
Construcción	98,64	1,36
Comercio por mayor y por menor; rep. vehículos	98,53	1,47
Transporte y almacenamiento	97,40	2,60
Hostelería	99,07	0,93
Información y comunicaciones	93,76	6,24
Actividades financieras y de seguros	97,43	2,57
Actividades inmobiliarias	99,78	0,22
Actividades profesionales, científicas y técnicas	98,00	2,00
Actividades administrativas y servicios auxiliares	94,69	5,31
Educación	92,83	7,17
Actividades sanitarias y de servicios sociales	95,09	4,91
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento	97,48	2,52
Otros servicios	99,19	0,81
Act. Hogares empleadores personal doméstico	99,99	0,01
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	98,38	1,62

1.3. Los planes de igualdad adoptados por imperativo legal

Tras cuatro años de vigencia del R.D. Ley 6/2019, y una vez concluido su período de aplicación paulatina, resulta de especial interés analizar el número y el tipo de planes actualmente existentes. Pues bien, conforme a los datos proporcionados en el REGCON¹⁰, desde marzo de 2019 hasta julio de 2022 (ambos incluidos), únicamente se habían publicado en este concreto registro un total de 6.622 planes de igualdad. De ello se desprende que el nivel de incumplimiento es especialmente significativo, pues en teoría, sólo contarían con plan de igualdad adaptado a las últimas reformas cerca del 20% de las empresas obligadas (que, en ese momento, como hemos visto, rondaban las 30.000). El problema es que no podemos llegar a resultados concluyentes, ni precisos, por varios motivos:

De un lado, algunos de esos 6.622 planes de igualdad pertenecen a empresas no obligadas, que han decidido tener un plan de igualdad de forma voluntaria. Por lo tanto, el porcentaje de incumplimiento podría ser aún mayor, pero no podemos precisarlo, dado que la página web del REGCON, en su apartado «consulta pública», no permite realizar búsquedas en función de si el plan es obligatorio o voluntario. Es cierto que esta información sí debería constar en la hoja estadística del plan de igualdad (punto 2.1 del Anexo 2.V R.D. 713/2010¹¹). Sin embargo, a este respecto, nos enfrentamos a tres problemas adicionales en este trabajo de investigación: En primer lugar, a la imposibilidad de analizar de forma pormenorizada la hoja estadística de 6.622 planes. En segundo lugar, al hecho de que, en un porcentaje muy significativo de casos, no consta la hoja estadística del plan de igualdad en el REGCON. De hecho, del total de planes de igualdad que componen la muestra de este estudio, en un 58,77% de ellos la información de la hoja estadística no está publicada en el registro; un porcentaje, desde luego, nada despreciable. Y el tercer y último problema al que nos enfrentamos es que la información que figura en la hoja estadística —cuando consta— no parece ser especialmente fiable, pues nos encontramos con planes de igualdad en cuya hoja estadística se indican datos en esencia contradictorios. Es el caso, por ejemplo, de la hoja estadística del plan de igualdad de la empresa Supercor S.A. para los años 2022 a 2026 en la que se indica que el plan tiene carácter voluntario y, al mismo tiempo, se informa que dicho plan resulta de aplicación a 4.782 trabajadores, lo que supone una contradicción es sus propios términos.

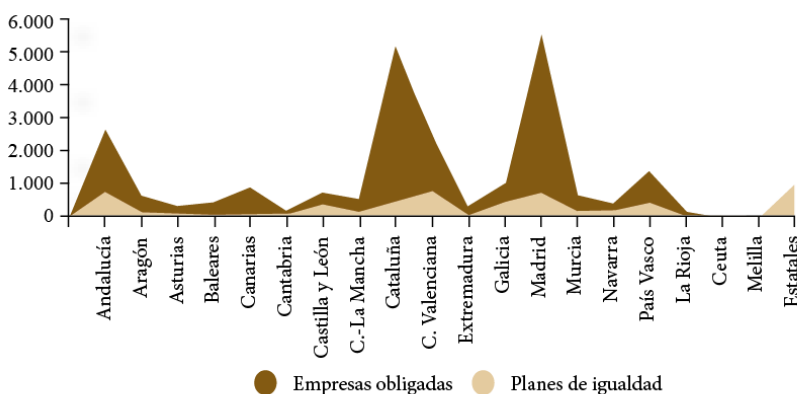
¹⁰ Con base en los siguientes criterios de búsqueda: nuevo acuerdo o texto nuevo, plan vigente o ya finalizado, plan de igualdad acordado y no acordado, con fecha de registro entre marzo 2019 y julio 2022.

¹¹ Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12-6-2010, núm. 143).

De otro lado, debemos tener en cuenta que algunos de esos 6.622 planes de igualdad han sido suscritos por grupos de empresa, lo que también distorsionaría el resultado. Si en el REGCON filtramos la búsqueda por ámbito funcional, un total de 134 planes (suscritos entre el 1 de marzo de 2019 y el 31 de julio de 2022) resultan de aplicación a un grupo de empresas. Pero no podemos concretar cuál es el número de empresas afectadas por dichos planes de grupo pues, analizados de forma pormenorizada los expedientes que figuran en el REGCON, constatamos que faltan los datos registrales de 104 planes de un total de 134. Y, con respecto a los expedientes en los que sí tenemos esos datos, varios indican que el plan de grupo se aplica a una única empresa, lo que en esencia también es un contrasentido.

Gráfico 3.3.

Empresas obligadas por Comunidades Autónomas y planes de igualdad publicados (entre marzo de 2019 y julio de 2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social y el REGCON.

Por Comunidades Autónomas, los mayores niveles de cumplimiento se concentran en Castilla y León (49,75%), Navarra (47,83%) y Galicia (45,90%) y los menores en Canarias (15,19%), Madrid (14,04%) y Cataluña (9,38%). Pero al igual que en los análisis previos, los resultados no son concluyentes, pues un total de 995 planes de igualdad (lo que representa el 15% del total) figura en el REGCON como planes «estatales» (por cuanto afectan a empresas con centros de trabajo en provincias de diferentes Comunidades Autónomas) lo que, como es obvio, distorsiona el resultado final.

De otro lado, si analizamos los datos en función de los sectores de actividad, el mayor porcentaje de cumplimiento se concentraría en «otros servicios» (24,42%), en «educación» (22,77%) y en «actividades financieras y de

seguros» (17,30%) y el menor porcentaje de cumplimiento se concentraría en «hostelería» (7,15%), en «agricultura, ganadería, silvicultura y pesca» (7,53%) y «actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (8,90%)». Pero estos resultados por desgracia tampoco pueden ser concluyentes, pues 2.465 planes (lo que representa el 37,22% del total) no tienen identificado en el REGCON cuál es su concreto CNAE, por lo que no se pueden atribuir a ningún sector en concreto. Y ello a pesar de que en la hoja estadística del plan de igualdad sí debería constar el CNAE de la empresa con cuatro dígitos (Punto 1.7 del Anexo 2.V R.D. 901/2020).

Tabla 3.10.

Grado de cumplimiento según secciones de actividad

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Empresas obligadas</i>	<i>Planes de igualdad</i>	<i>%</i>
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.075	81	7,53%
Industrias extractivas	50	8	16,00%
Industria manufacturera	6.082	917	15,08%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor, aire	79	11	13,92%
Suministro agua, saneamiento, gestión de residuos	384	62	16,15%
Construcción	1.822	244	13,39%
Comercio por mayor y por menor; rep. vehículos	4.272	408	9,55%
Transporte y almacenamiento	1.652	202	12,23%
Hostelería	1.539	110	7,15%
Información y comunicaciones	1.455	225	15,46%
Actividades financieras y seguros	445	77	17,30%
Actividades inmobiliarias	80	11	13,75%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.901	288	15,15%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	2.666	298	11,18%
Educación	2.595	591	22,77%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.522	340	13,48%
Activ. artísticas, recreativas y de entrenamiento	764	68	8,90%
Otros servicios	602	147	24,42%
Act. hogares empleadores personal doméstico	4	2	50%
Act. de organizaciones y organismos extraterritoriales	5	9	180%
Planes que no tienen identificado en el REGCON		2.465	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social y el REGCON.

1.4. Los planes de igualdad adoptados por imposición de convenio colectivo

Las empresas están igualmente obligadas a elaborar e implantar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo aplicable, pues es perfectamente posible que un convenio sectorial haga extensiva la obligación de tener plan de igualdad a todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación o reduzca el umbral legalmente establecido.

De hecho, según los datos del Anuario de Estadísticas Laborales correspondientes al año 2018 (el año inmediatamente anterior a la reforma), un 20,24% de los convenios de ámbito superior a la empresa fijaban los términos en que se debía establecer un plan de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores y un 11,57% imponía el deber de elaborar y aplicar un plan de igualdad a aquellas empresas que tuvieran una plantilla inferior a ese umbral¹².

Pues bien, a día de hoy, ¿cuántas empresas están obligadas a tener un plan de igualdad por imperativo convencional? Y, de estas ¿cuántas empresas efectivamente lo han registrado? Nuevamente, no podemos dar respuesta a ninguno de estos dos interrogantes. Y ello por dos motivos:

De un lado, el legislador no ha modificado el Anexo 2.II del R.D. 713/2010, que es el que desarrolla la hoja estadística de los convenios colectivos de carácter sectorial. En consecuencia, en su apartado 7.1, sigue realizando la misma pregunta que en el año 2018, previo a la reforma: «¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa? En caso afirmativo; a) para empresas de más de 250 trabajadores/as (Sí/No); b) para empresas de menos de 250 trabajadores/as (Sí/No)».

En consecuencia, el resultado de esta estadística poca luz arroja al respecto, pues está computando convenios cuya virtualidad práctica no es real. Con base en los últimos datos publicados (los correspondientes al año 2021)¹³, un 26,59% de los convenios colectivos de ámbito sectorial prevé los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar planes de igualdad en empresas de menos de 250 personas trabajadoras. Pero es evidente que, del total de trabajadores afectados por esta cláusula

¹² Anuario de Estadísticas Laborales. Convenios colectivos de trabajo. Convenios firmados y sus trabajadores por información sobre cláusulas cualitativas. Convenios de ámbito superior a la empresa. Año 2018.

¹³ Anuario de Estadísticas Laborales. Convenios colectivos de trabajo. Convenios firmados y sus trabajadores por información sobre cláusulas cualitativas. Convenios de ámbito superior a la empresa. Año 2021.

(2.129.070), un porcentaje significativo ya tendría derecho a la cobertura de un plan de igualdad por imperativo legal —que no convencional—. Y de ahí, precisamente, que en tal solo tres años el porcentaje se haya incrementado quince puntos (del 11,57% en el año 2018 al 26,59% en el año 2021). Por lo tanto, para poder valorar el impacto real de estas cláusulas convencionales, sería preciso que se modificara este apartado 7.1 del Anexo 2.II R.D. 713/2010 y se adaptara a la reforma legislativa operada por el R.D. Ley 6/2019.

De otro lado, tampoco podemos saber cuántos planes de igualdad se han registrado en el REGCON por imperativo convencional. Estamos ante un dato que debería constar en el registro, por cuanto se trata de una información que se debe reflejar en la hoja estadística de planes de igualdad. En efecto, con base en el apartado 2.1 del Anexo 2.V R.D. 713/2010, es preciso indicar si el plan de igualdad es voluntario u obligatorio y, en este segundo supuesto, se debe aclarar si la obligación deriva de la ley, del convenio colectivo o por la sustitución de una sanción accesoria. Pero el REGCON no permite realizar búsquedas ni hacer filtros con base en ese criterio. Y además, como ya hemos apuntado con carácter previo, la información de la hoja estadística no está accesible en un porcentaje muy significativo de casos.

1.5. Los planes de igualdad adoptados por sustitución de una sanción administrativa

Sabemos que las sanciones que puede imponer la Inspección de Trabajo suelen concretarse en multas de carácter pecuniario. No obstante, los arts. 46 y 46 bis LISOS relacionan una serie de sanciones accesorias, que se adicionan a las anteriores. Pues bien, este último precepto prevé que, en caso de que se cometan las infracciones administrativas de carácter muy grave, tipificadas en los apartados 8.12 y 16.2 de este mismo cuerpo normativo, referidas a comportamientos discriminatorios por razón de sexo, las sanciones accesorias expresamente relacionadas (pérdida de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo y exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años) puedan conmutarse por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

Pues bien, si la obligación de elaborar un plan de igualdad deriva de la resolución de la autoridad laboral, habrá que estar a «los términos que se fijen en el indicado acuerdo» (art. 45.4 LOIEMH). De esta manera, el reglamento de desarrollo solo resultaría aplicable en defecto de expresa previsión en dicho acuerdo sancionador (art. 2.3 R.D. 901/2020).

Pero para que pueda producirse esta sustitución, es necesario que concurren los siguientes requisitos: a) que la empresa no estuviese obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional; b) que sea la propia empresa la que solicite esta sustitución; y c) que la autoridad laboral competente la autorice, previo informe preceptivo de la Inspección de Trabajo, en los términos que se establezcan reglamentariamente. Lo que ocurre es que, quince años después de la entrada en vigor de la LOIEMH, este desarrollo reglamentario todavía no se ha producido.

Por lo tanto, teóricamente la sustitución sólo sería posible a instancia del empresario sancionado que, en todo caso, debería consultar o negociar el plan de igualdad con los representantes de los trabajadores (extremo éste que debería concretar la autoridad laboral). Si la empresa sancionada cumpliera la condición impuesta, no perdería los beneficios ni quedaría excluida de los programas de fomento del empleo. En caso contrario, se dejaría sin efecto la sustitución de la sanción accesoria, de manera que la pérdida de los beneficios se aplicaría con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y la exclusión del acceso a los programas adquiriría virtualidad desde la fecha de la resolución por la que se acordara dejar sin efecto la suspensión. Y, a tal efecto, debemos de tener en cuenta que la decisión de la autoridad laboral competente permitiendo la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad habría suspendido el plazo de prescripción de las correspondientes infracciones administrativas. Además, esta consecuencia sería perfectamente compatible con la sanción que corresponda por la conducta tipificada en el art. 8.17 LISOS, de acuerdo al cual se considera infracción muy grave: «No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley».

Pero, como hemos adelantado, se trata de una posibilidad teórica, pues a día de hoy ningún plan de igualdad puede tener su origen en este procedimiento, dado que su aplicación se condiciona a un desarrollo reglamentario que todavía no se ha producido.

1.6. Los planes de igualdad adoptados voluntariamente

La integración de la igualdad efectiva en el ámbito laboral a través de la elaboración e implantación de planes de igualdad es una obligación para todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras en plantilla. No obstante, como hemos visto, esta obligación puede derivarse igualmente de lo establecido en el convenio colectivo aplicable o de lo acordado en un procedimiento sancionador, cuando la autoridad laboral acuerde la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

Para las demás empresas, el art. 45.5 LOIEMH advierte que su elaboración e implantación será voluntaria «previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras». De este modo, el legislador parece admitir la elaboración de un plan de igualdad por decisión de la empresa pues en este concreto supuesto, no impone siquiera la obligación de negociar con los representantes y aclara que basta la mera consulta previa, que será preceptiva pero no vinculante.¹⁴ Y aunque es cierto que el art. 2.4 RD 901/2020 matiza que podrá tratarse de «consulta o negociación», en puridad, ello no está contradiciendo la norma legal, pues en ningún caso está imponiendo la obligación de negociar. Sin embargo, el Tribunal Supremo discrepa de esta interpretación. En su opinión, «a pesar de la voluntariedad, las empresas que deciden —como mejora— establecer un plan de igualdad aun no estando obligadas legalmente, no están eximidas de que el citado plan, tanto en su configuración como en su contenido material responda a las exigencias derivadas de la normativa vigente; de lo que se deduce que la elaboración del plan de igualdad en las empresas recurrentes requería, en virtud de lo previsto legalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores». Una tesis que la doctrina más solvente califica como «creativa» y «más propia de un legislador alternativo».

Pues bien, a día de hoy, no podemos saber con certeza cuántos planes de igualdad se han aprobado voluntariamente, por los motivos anteriormente expuestos: el REGCON no permite realizar búsquedas ni hacer filtros con base en ese criterio y, aunque se trata de una información que debería constar en la hoja estadística, ésta no está volcada en el registro en un porcentaje muy elevado de casos, lo que impide obtener un resultado mínimamente fiable.

2. EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN LEGAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La DA 7.^a EBEP¹⁵ impone a todas las Administraciones Públicas la obligación de aprobar un plan de igualdad. Y este precepto debe interpretarse a la luz de su art. 2, por lo que resulta aplicable al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de: a) la Administración General del Estado; b) las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla; c) las Administraciones de las entidades locales; b) los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas; y e) las Universidades Públicas.

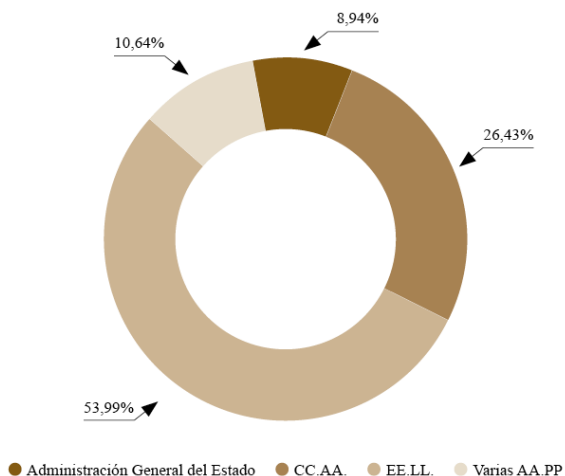
¹⁴ NAVARRO NIETO, F. «Obligaciones empresariales en materia de igualdad, diversidad y acoso laboral». *Diario La Ley*, 2023, núm. 10388, p. 9 de la edición digital.

¹⁵ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 31-10-2015, núm. 261).

Con respecto a esta obligación, conviene llamar la atención sobre dos extremos: a) que el plan de igualdad se debe aprobar al inicio de cada legislatura; y b) que resulta irrelevante el número de empleados públicos. Ello puede plantear problemas en las Administraciones Locales de pequeñas dimensiones. No obstante, debemos tener en cuenta que cabe la negociación de planes de igualdad supralocales, aplicables a todas las entidades locales de una determinada Comunidad Autónoma o, incluso, la adhesión a un plan de igualdad de otra entidad local (art. 34 EBEP).

Además, como con acierto ha apuntado la doctrina más solvente¹⁶, la DA 7.^a EBEP tiene carácter básico de conformidad con la DF 1.^a EBEP. En consecuencia, las Comunidades Autónomas no pueden limitar la obligación de aprobar un plan de igualdad a los entes públicos que tengan 50 empleados, ni a los que tengan órganos específicos de representación de personal a su servicio. Estamos hablando, en la práctica, de un total de 5.021 entes públicos. De ellos, el 8,94% se encuentra adscrito a la Administración General del Estado, el 26,43% a las Comunidades Autónomas, el 53,99% a la Administración Local y un 10,64% tiene una adscripción múltiple a varias administraciones públicas.

Gráfico 3.4.
Distribución por Administración de la adscripción



Fuente: INVENTE. Inventario de entidades del sector público estatal, autonómico y local.

¹⁶ ROQUETA BUI, R. «Los planes de igualdad en las administraciones públicas». Labos, 2023, vol. 4, núm. 2, pp. 27.

Además, según el Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, en enero de 2022, el número de empleados públicos ascendía a 2.717.738. De ellos, cerca de un 60% trabajaba en la Administración autonómica (el 59,31%), el 21,79% en la Administración Local y el 18,90% en el sector público del Estado, tal y como se desglosa en el siguiente cuadro:

Tabla 3.11.
Número de empleados públicos

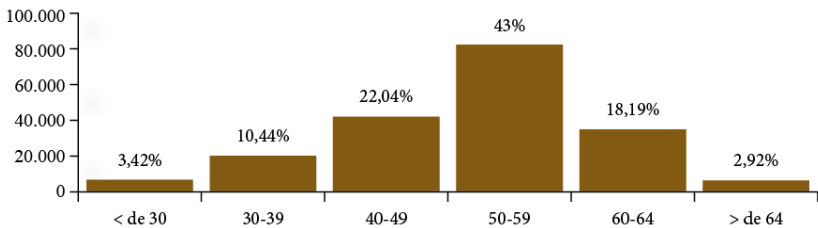
<i>Administración pública</i>	<i>Efectivos (en número)</i>	<i>Efectivos (en %)</i>
I. Sector Público del Estado	513.889	18,91%
1. Administración del Estado	226.769	8,34%
a. Ministerios	90.432	3,33%
b. Organismos autónomos	60.458	2,22%
c. Entidades Públicas Empresariales	21.088	0,78%
d. Agencias Estatales	16.481	0,61%
e. Autoridades Administrativas Independientes	1.600	0,06%
f. Universidades públicas no transferidas	2.569	0,09%
g. Otros entes de Derecho Público	34.141	1,26%
2. Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	263.009	9,68%
a. Fuerzas Armadas	118.671	4,37%
b. Policía Nacional	68.438	2,52%
c. Guardia Civil	75.900	2,79%
3. Administración de Justicia	24.111	0,89%
II. Sector Público de las Comunidades Autónomas	1.611.697	59,30%
1. Administración general	1.451.355	53,40%
2. Universidades	160.342	5,90%
III. Sector Público de la Administración Local	592.152	21,79%
1. Ayuntamientos	526.307	19,37%
2. Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares	65.845	2,42%
Total	2.717.738	100,00%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Boletín Estadístico del Personal de las Administraciones Públicas. Año 2022.

De otro lado, de acuerdo con su tipología, un 53,5% del personal era funcionario de carrera, un 22,6% era personal laboral y el 23,9% restante era personal funcionario interino, personal eventual u otro personal. Y, tomando como referencia la edad de la plantilla, advertimos que el 64,11% del personal de la Administración Pública era mayor de 50 años. De hecho, los menores de 40 no superaban el 14%.

Gráfico 3.5.

Pirámide de edad del personal al servicio de la administración del Estado



Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Boletín Estadístico del Personal de las Administraciones Públicas. Año 2022.

Por último, analizando los datos desde una perspectiva de género, un 57,73% de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas son mujeres y el 42,27% son hombres. En efecto, en la mayoría de los casos, el porcentaje de las mujeres supera al de los hombres. Únicamente en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado, el porcentaje de hombres es claramente superior (pues asciende al 87,62%).

Pues bien, ¿cuántos planes de igualdad se han aprobado en la Administración Pública? Para tratar de responder a esta pregunta debemos tener en cuenta que la DF 24.^a Ley 31/2022¹⁷ ha dado una nueva redacción a la DA 7.^a EBEP con el propósito de dar una mayor publicidad y difusión a los planes de igualdad en la Administración. Y, a tal efecto, prevé la creación de un registro específico de los planes de igualdad adoptados por las diferentes Administraciones Públicas.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la DA 7.^a EBEP, en su nueva redacción, la resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública,

¹⁷ Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (BOE 24-12-2022, núm. 308).

de 16-3-2023¹⁸, procedió a crear el registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública. Y en dicho registro se deben incluir: a) los planes de Igualdad de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio; y b) los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito. De esta forma, se aúnan en un solo espacio «todos los documentos adoptados en esta materia, a efectos de facilitar a la ciudadanía su acceso y conocimiento».

Pero pocos meses después, se procedió a la modificación de dicho registro. En el seno de la comisión de seguimiento del acuerdo marco para una Administración del siglo XXI¹⁹, se había advertido la necesidad de incorporar al registro de planes de igualdad dos anexos comprensivos de información complementaria para asegurar su calidad, eficacia y efectividad. En respuesta, y con el objetivo de «obtener los datos e información necesaria para efectuar un análisis y diagnóstico de los planes de igualdad», la Resolución de 23-7-2023²⁰ incorporó un cambio en el registro que se concreta en el deber de remitir el propio plan acompañado de dos anexos. El Anexo I representa una hoja estadística que incluye información relativa al número de efectivos que componen la Administración, si el plan ha sido acordado o no con las organizaciones sindicales, el período de vigencia del plan, la inclusión de mecanismos de evaluación intermedia, así como los principales datos derivados del diagnóstico y los objetivos a alcanzar [Anexo I]. Y, con base en el Anexo II, se recaba información sobre las medidas previstas en relación con: a) la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en la carrera profesional; b) la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; c) la formación en igualdad; d) la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración; e) la inclusión de medidas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; y f) la eliminación de cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

¹⁸ Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (BOE 21-3-2023, núm. 68).

¹⁹ Firmado el 19-10-2022, con las organizaciones sindicales CCOO y UGT.

²⁰ Resolución de 23 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (BOE 24-7-2023, núm. 175).

Además, se advierte que los planes de igualdad deben publicarse en la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública <https://funcionpublica.hacienda.gob.es> y, en todo caso, en el Portal www.administracion.gob.es para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.

El problema reside en que el registro ya está creado (pues la resolución de 16-3-2023 entró en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOE), pero en la fecha de cierre de este capítulo no es público, ni accesible. En consecuencia, no tenemos constancia de cuantos entes públicos cuentan con plan de igualdad.

3. LAS MEDIDAS PÚBLICAS DIRIGIDAS A FOMENTAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES RELATIVAS A LOS PLANES DE IGUALDAD

3.1. El control del cumplimiento por parte de la Inspección de Trabajo

Sabemos que todo plan de igualdad debe incluir la creación de un concreto órgano de vigilancia y seguimiento que compruebe que las medidas previstas en el plan efectivamente se ponen en marcha y que, asimismo, logran el efecto que se esperaba de ellas. Además, la representación legal de las personas trabajadoras también tiene encomendada la labor de vigilar el respeto y la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente en materia salarial [art. 64.7.3.º) ET]. Y, a tal efecto, tiene derecho a recibir, al menos anualmente, información «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» (art. 64.3 ET).

Pero al margen de ese seguimiento y este control efectuado por sujetos privados, el legislador ha previsto un conjunto de medidas dirigido a garantizar que las empresas que deben tener plan de igualdad se doten de uno: sanciones, exclusiones de ayudas y prohibición de contratar con la Administración Pública.

En efecto, el control público del cumplimiento de los planes de igualdad compete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS).

Según el art. 12.3.a) Ley 23/2015²¹, la función inspectora comprende, entre sus cometidos, la vigilancia y la exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos en el ámbito de las relaciones laborales, en materia de «tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo». Y de conformidad con el art. 9.4 LO 15/2022²², la ITSS debe velar particularmente, en los términos previstos en la normativa aplicable, por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Y, a tal efecto, deberá incluir planes específicos en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general.

Y, de hecho, en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para los años 2021 a 2023²³, uno de los focos de actuación es precisamente el tema de los Planes de Igualdad. Más concretamente, el objetivo 5 del eje 1.2 se dirige a garantizar la Igualdad y no discriminación por razón de sexo. Y, para cumplir dicho propósito, se prevén determinadas medidas; entre ellas, intensificar la campaña sobre control de planes y medidas de igualdad, así como la de discriminación retributiva, prestando especial atención a las nuevas obligaciones sobre esta materia, incluido el registro retributivo. E igualmente se prevén acciones de sensibilización y formación a inspectores y a subinspectores de ambas escalas.

En la práctica, en materia de planes de igualdad, la Inspección de Trabajo podrá sancionar a las empresas por alguna de las siguientes infracciones:

Por la ausencia del plan de igualdad.— Cuando una empresa tiene obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, su ausencia constituye una infracción administrativa cuya calificación varía en función de cuál sea la fuente de dicha obligación. Si el deber de elaborar y aplicar el plan de igualdad deriva de lo previsto en la ley (art. 45.2 LOIEMH) o de lo establecido en convenio colectivo (art. 45.3 LOIEMH), su incumplimiento se calificaría de infracción administrativa grave, con base en el art. 7.13 LISOS, en cuyo caso, la cuantía de la sanción económica oscilaría entre los 751 € a 7.500 € [art. 40.1.b) LISOS]. Pero si la obligación de realizar dicho plan responde a lo establecido en el art. 46 bis.2 LISOS y deriva, por lo tanto, de

²¹ Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 22-7-2015, núm. 174).

²² Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE 13-7-2022, núm. 167).

²³ Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 (BOE 3-12-2021, núm. 289).

una resolución de la autoridad laboral, su incumplimiento encuentra encaje en el art. 8.17 de este mismo cuerpo legislativo, mereciendo la calificación de muy grave. En tal caso, la sanción económica podría llegar hasta los 225.018 €. Y, además, quedaría sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias.

Pues bien, en este contexto, resulta de interés traer a colación la SJS León 22-11-2021, R.º 365/2021, que confirmó la sanción por infracción administrativa grave ante la ausencia de plan de igualdad. y, además, estimó conforme a derecho la imposición de dicha sanción en grado máximo, teniendo en cuenta como circunstancias de graduación: a) el número de trabajadores afectados (más de 600); b) la negligencia basada en la reiteración de la conducta infractora en el tiempo (pues la empresa carecía de un plan de igualdad, a pesar de que la ley llevaba en vigor más de 12 años); y c) el incumplimiento de las advertencias y requerimientos de la Inspección.

Por su negociación con quien no es un interlocutor válido.— Ya hemos advertido que, en determinados supuestos, el legislador impone a la empresa la obligación de negociar el plan de igualdad. Pues bien, si la empresa elaborara el plan, pero incumpliera la obligación de negociarlo (porque, existiendo representantes legitimados con base en el art. 5 R.D. 901/2020, lo implantara unilateralmente, lo acordara con quien no tiene legitimidad para ello o no lo hubiera negociado de buena fe), las consecuencias serían dos: de un lado, la nulidad del propio plan de igualdad (STS 13-9-2018, R.º 213/2017) y, de otro, la comisión de una infracción administrativa de carácter grave. Ciertamente, el incumplimiento de la obligación de negociar carece de un tipo infractor específico. No obstante, tendría cabida en el art. 7.13 LISOS, cuando la obligación de negociar sea exigida por la ley o por el convenio colectivo. Y debemos aclarar, además, que estamos ante una infracción que concierne únicamente al empresario, habida cuenta de la exclusiva responsabilidad que le incumbe en la relación laboral, según el art. 2.1 LISOS²⁴.

Hay que tener en cuenta, además, que la obligación de contar con un plan de igualdad corresponde a la empresa, tal como imponen las normas indicadas anteriormente; que el plan —por las características de la empresa— debe ser fruto de la negociación con los representantes de los trabajadores y que la intervención de estos en la elaboración del plan constituye un derecho de negociación colectiva. Desde esta perspectiva, si la empresa ha ralentizado la negociación al máximo, ha eludido la entrega puntual de la documentación exigida legalmente y solicitada por los trabajadores, no puede entenderse que ha habido negociación de buena fe, cuando quien tiene la obligación de tener

²⁴ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. «Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres». *Relaciones Laborales*, 2007, vol. I.

un plan de igualdad y, por tanto, debe asumir el impulso negociador, no solo no lo asume, sino que adopta una actitud impeditiva del mismo, ralentizando la negociación y retrasando al límite la entrega de documentación. Ninguna duda cabe, por tanto, de que el derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva del sindicato demandante habría sido vulnerado²⁵, debiendo repararse el daño ocasionado por la lesión de la libertad sindical.

A este concreto respecto, resulta de especial interés traer a colación la SAN 17-11-2023, R° 226/2023. En este concreto supuesto se acreditó que el 22-9-2020 se había constituido la comisión negociadora del plan de igualdad y que, tras dicha constitución, se llevaron a cabo un total de 23 reuniones. Sin embargo, tres años después, la empresa seguía sin plan de igualdad. De las actas de las reuniones se desprende que la representación legal había requerido en múltiples ocasiones la entrega de la documentación necesaria para la elaboración del diagnóstico de situación. Y ante ello, la empresa se excusaba alegando las dificultades presentes a la hora de recabar los datos, los problemas informáticos y las demoras por parte de la gestoría.

Pues bien, en opinión de la Audiencia, no puede entenderse que ha habido negociación de buena fe cuando quien tiene la obligación de tener un plan de igualdad ha adoptado una actitud impeditiva del mismo, ralentizando la negociación y retrasando al límite la entrega de documentación. En efecto, habiéndose constituido la comisión negociadora en septiembre de 2020, no es hasta mediados del año 2021 cuando se encarga a una consultora externa la elaboración del registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo. Y no es hasta mediados de 2023 (dos años después) cuando se aporta el primer borrador de auditoría retributiva. A mayor abundamiento, pese al tiempo transcurrido, el registro retributivo y la auditoría salarial presentan graves deficiencias: a) los datos son del año 2021 y, por lo tanto, están desactualizados; b) no se ha aportado la descripción de los puestos de trabajo, ni el criterio empleado para la valoración y la puntuación de los diferentes factores y subfactores; c) no se aporta información sobre las percepciones extrasalariales; d) no se aportan las cantidades efectivamente percibidas, sino las equiparadas, pues se han anualizado los conceptos y se ha totalizado al 100% de la jornada; e) únicamente se han recogido los datos de las personas que se encontraban en alta el 21-12-2021; y f) se han obviado las medias y las medianas en aquellas agrupaciones en las que únicamente había uno o dos trabajadores (sustituyéndolas por un asterisco).

²⁵ STS 13-9-2018, R° 213/2017.

En consecuencia, partiendo de todos estos datos, la Audiencia Nacional declara vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, y condena a la empresa al cese inmediato de su conducta y a abonar al sindicato una indemnización de daños y perjuicios. A tal efecto, fija una cuantía diaria que se mantiene mientras no se dé el cumplimiento al fallo. Concretamente, se establece la siguiente cantidad:

- 73.000 € por el plazo transcurrido desde el 1-12-2020 (fecha final para la aprobación del plan de igualdad) y la interposición de la demanda (7-9-2023) a razón de 72,34 € diarios.
- 108,51 € al día por el período transcurrido desde el día siguiente a la fecha de interposición de la demanda (7-9-2023) hasta la fecha de la resolución judicial (17-11-2023), lo que ascendería a un total de 71 días y, por tanto, de 7.704,21 €.
- Y 144,68 € diarios por el período transcurrido desde el día siguiente a la fecha de la resolución hasta que se concluya el procedimiento de negociación y se apruebe definitivamente el plan de igualdad.

Por la elaboración insuficiente o defectuosa del plan.— Las empresas igualmente pueden ser sancionadas por una elaboración insuficiente o defectuosa del plan de igualdad. El problema, a este respecto, se suscita cuando el plan de igualdad sí está elaborado pero, en puridad, no puede ser considerado como tal (porque el diagnóstico no refleja la realidad de la empresa, porque las medidas no son sino meras declaraciones de intenciones sin ningún contenido obligacional, porque las acciones adoptadas no dan respuesta a las disfunciones evidenciadas en la fase de diagnóstico o porque nada tienen que ver con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres). En este caso, se constataba una deficiente tipificación en la LISOS, pues el art. 7.13, en su redacción anterior a la reforma llevada a cabo por el R.D. Ley 6/2019, únicamente declaraba infracción administrativa grave el incumplimiento de las obligaciones que, en materia de planes de igualdad, estableciera el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo aplicable. Lo que ocurre es que, con respecto a los planes, el Estatuto únicamente dice que, en la negociación de los convenios, existe el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la LOIEMH. Una disfunción que ya había sido alertada por la ITSS en sus memorias de los años 2008, 2009 y 2010.

Precisamente por ello, merece una valoración positiva la reforma del art. 7.13 LISOS por parte del R.D. Ley 6/2019, que define como infracción el incumplimiento de las obligaciones que, en materia de igualdad, establece la LOIEMH, el ET y el convenio. Por lo tanto, un plan cuyo diagnóstico no esté negociado o no respete el contenido mínimo o un plan cuyas medidas no

tengan carácter evaluable incumple las exigencias que se derivan del art. 46 LOIEMH y, en consecuencia, tendría perfecto encaje en el tipo infractor descrito en el art. 7.13 LISOS, en su nueva redacción.

Por falta de aplicación de un plan elaborado.— La obligación contenida en el art. 45 LOIEMH, en la medida en que se concreta en la «elaboración y aplicación» de un plan de igualdad, no se agota en un solo acto —la mera redacción— sino que exige su implantación efectiva. La obligación tiene, por tanto, una dimensión dinámica que la convierte en un compromiso de tracto sucesivo. La inaplicación de todas o algunas de las medidas comprometidas en el plan supone igualmente un incumplimiento merecedor de sanción. Y así lo entendió, de hecho, el Juzgado de lo Social de Toledo en su sentencia 21-9-2018, R.º 186/2018, con respecto a un plan de igualdad elaborado en el año 2011 que, casi cinco años después, no se había llegado a aplicar. Y en iguales términos se pronunció el Juzgado de lo Social de Oviedo en su sentencia 10-10-2019, 454/2019, R.º 137/2019, con respecto a un plan de igualdad en el que se contemplaban varios objetivos y medidas y, sin embargo, se constató que, pese a los años de vigencia del plan, no solo dichos objetivos no se habían cumplido —hecho que no es objeto de sanción por la ITSS—, sino que no se habían llevado a cabo las actuaciones previstas para conseguirlos.

Pero si estamos ante un plan de igualdad de elaboración voluntaria por parte de la empresa, ¿cuáles podrían ser las consecuencias de su inaplicación práctica? Sabemos que, en caso de elaboración voluntaria, el plan no tiene por qué negociarse con los representantes de los trabajadores, pues el legislador únicamente exige, en tal caso, la previa consulta. No obstante, nada impediría que sí se negociara y que se concluyera con acuerdo. De lo expuesto se desprende que podemos encontrarnos con planes de igualdad voluntarios que son fruto de un pacto y con planes de igualdad que son el resultado de una decisión unilateral de la empresa. Pues bien, las consecuencias del incumplimiento varían en uno y otro caso. En efecto, si el plan de igualdad se negocia con los representantes de los trabajadores y concluye con acuerdo, tendría la naturaleza propia de un convenio colectivo, por lo que la ITSS sí podría sancionar a la empresa por incumplimiento de lo pactado.

Por el contrario, si el plan de igualdad ha sido adoptado de forma unilateral por la empresa, la ITSS no podría sancionar su incumplimiento. No olvidemos que la función inspectora de vigilancia únicamente abarca la exigencia de cumplimiento «de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos» (art. 12 Ley 23/2015). Y, a tal efecto, el art. 5.1 LISOS define las infracciones laborales como aquellas acciones u omisiones de los empresarios que sean contrarias a las normas legales, reglamentarias y a las cláusulas normativas de los convenios. Y, muy probablemente

debemos llegar a idéntica conclusión en el supuesto de que el plan de igualdad se haya acordado con quienes no ostentan la legitimación prevista en los arts. 87, 88 y 89 ET, en la medida en que es controvertida la competencia de la ITSS para velar por el cumplimiento de acuerdos de carácter extraestatutario²⁶. A este respecto, resulta de interés traer a colación la SJS Murcia 20-12-2018, R.º 441/2017, que concluyó que la ITSS no podía sancionar a una empresa por incumplimiento de su «protocolo de conciliación», por cuanto el mismo era fruto de un pacto de naturaleza contractual, que carecía de eficacia normativa y no formaba parte del plan de igualdad.

Cuestión distinta es que el incumplimiento de las medidas previstas del plan de igualdad favorezca el mantenimiento de una previa situación de discriminación, en cuyo caso la empresa sí que podría ser sancionada por la ITSS por la comisión de una infracción administrativa de carácter muy grave (art. 8.12 LISOS), pero no por el hecho de incumplir los compromisos del plan.

Sí que cabría, en cualquier caso —y ello con independencia de si el plan es voluntario u obligatorio, unilateral o acordado—, una reclamación individual o colectiva ante la Jurisdicción Social, solicitando que se condene a la empresa al cumplimiento de las medidas o acciones comprendidas en el plan. Y a este respecto, resulta de especial interés traer a colación el Auto de la Audiencia Nacional 24-7-2018, R.º 27/2016, que determina las consecuencias de incumplir los compromisos suscritos en un plan de igualdad. En este concreto supuesto, la empresa había firmado un plan de igualdad en el que se comprometió, entre otras muchas cosas, a contratar al colectivo menos representado en cada departamento, siempre y cuando los candidatos estuviesen en igualdad de condiciones y méritos. Además, se obligó a informar al comité de igualdad sobre los procesos de selección efectuados, junto con el porcentaje de cada sexo, con la finalidad de que éste pudiera evaluar el cumplimiento de lo pactado. Sin embargo, en la práctica, la empresa nunca llegó a entregar a los representantes un listado en el que se detallara los procesos de selección realizados, así como el porcentaje de hombres y mujeres incorporados a la empresa. Es más, la empresa disponía de un procedimiento selectivo que garantizaba que no hubiera dos candidatos con la misma valoración final, lo que no dejaba de ser llamativo teniendo en cuenta lo pactado en el plan de igualdad.

²⁶ Según SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. Comentario al artículo 5. Concepto. En: AA.VV. *Comentarios a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*. Cizur Menor (Navarra): Arazadi, 2003, p. 98, el art. 5 LISOS permite la imposición de sanciones en los casos en que el empresario contravenga las cláusulas normativas de los convenios colectivos. Y esta referencia, «debe entenderse hecha a los regulados en el Estatuto de los Trabajadores, que es la ley a la que se remite el art. 37.1 CE a los efectos de garantizar su fuerza vinculante (su eficacia general)».

Interpuesta demanda de conflicto colectivo, la empresa se comprometió en conciliación judicial a entregar a la comisión de igualdad, la información solicitada. Pero, en la práctica, no cumplió su cometido. Interpuesta demanda ejecutiva de título no judicial, la Audiencia dictó un auto requiriendo nuevamente a la empresa el informe de las acciones de discriminación positiva efectuadas. Pues bien, en la medida en que la empresa siguió sin entregar ninguna de las informaciones solicitadas, incumpliendo con ello la obligación de hacer que asumió al pactar el plan de igualdad, la Audiencia impuso a la empresa un apremio pecuniario de 300 € diarios mientras no cumpliera debidamente lo comprometido en el plan de igualdad.

Para concluir este concreto apartado, solo resta por realizar una última aclaración: Según la doctrina académica, las medidas de acción positiva deben considerarse cláusulas de carácter obligacional²⁷, que plantean mayores problemas de exigibilidad jurídica (un inconveniente endémico que no ha sido resuelto legalmente²⁸). De un lado, porque el único sujeto que tendría capacidad de exigir su cumplimiento sería la contraparte, esto es, los representantes de los trabajadores con los que se ha suscrito el acuerdo. Y, de otro lado, porque el art. 5.1 LISOS únicamente permite sancionar a los empresarios que incumplen las cláusulas normativas de los convenios colectivos. Es más, de conformidad con el art. 15.2 LISOS, únicamente se considera infracción administrativa, en materia de empleo, «el incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 17, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». No se tipifica, por tanto, como infracción el incumplimiento de las medidas de acción positiva que encuentren su origen en el art. 17.4 ET, esto es, aquellas que hayan sido establecidas por parte de la negociación colectiva²⁹.

²⁷ OLARTE ENCABO, S. «Los planes y medidas de igualdad en la negociación colectiva tras la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres». En: MOLINA HERMOSILLA, O. (ed). *Gestión práctica de Planes de Igualdad*. Albacete: Bomarzo, 2009, p. 207. Para TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M. *Empleo en la negociación colectiva*. Madrid: La Ley, 2014, p. 217, sin embargo, las cláusulas de empleo formarán parte del contenido normativo o del contenido obligacional según sean los destinatarios de su mandato. Será una cláusula obligacional cuando vaya dirigida a los firmantes y necesite de acuerdos ulteriores entre ellos para perfeccionarse. Se tratará de cláusulas normativas cuando sus destinatarios sean los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación o terceros siempre que contengan un mandato preciso de aplicabilidad inmediata.

²⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. «Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres». *Relaciones Laborales*, 2007, vol. I.

²⁹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. «Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos». *Documentación Laboral*, 1988, núm. 25, p. 51 y TARABINI-CASTELLANI Aznar, M.. *Empleo en la negociación colectiva*. Madrid: La Ley, 2014, pp. 222 y 223.

Por la falta de registro del plan de igualdad.— El legislador no ha creado un tipo específico en la LISOS para calificar (como leve, grave o muy grave) la falta de registro del plan de igualdad. No obstante, en la medida en que esta obligación de registrar se deriva de lo establecido en el art. 46 LOIEMH, su incumplimiento tendría perfecto encaje en el art. 7.13 LISOS, en la redacción conferida por la R.D. Ley 6/2019.

Por falta de información a la representación legal.— La representación legal de los trabajadores y trabajadoras debe ser informada, con periodicidad anual, de las medidas que se hubieran adoptado en la empresa para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (art. 64.3 ET). El incumplimiento de este deber de información por parte de la empresa constituiría una infracción administrativa de carácter grave de conformidad con lo previsto en el art. 7.7 LISOS, basada en el incumplimiento de los derechos de información que actúan como presupuesto de la actuación de estas instancias tanto en el diagnóstico como, especialmente, en la negociación del plan de igualdad.

Por la existencia de discriminación o acoso sexual o por razón de sexo.— En materia de relaciones laborales, se tipifica como infracción administrativa muy grave: a) la decisión de la empresa que implique una discriminación directa o indirecta, en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo por razón de sexo (art. 8.12 LISOS); b) el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (art. 8.13 LISOS); y c) el acoso por razón de sexo, también cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección de la empresa, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (art. 8.13.bis LISOS). De otro lado, en materia de empleo, el art. 16.1.c) LISOS tipifica también como infracción administrativa muy grave solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo.

Tratándose en todo caso de infracciones de carácter muy grave, se sancionarán con multa económica cuya cuantía oscila entre los 7.501 €, en su grado mínimo, y los 225.018 €, en su grado máximo [art. 40.1.c) LISOS]. Además, recordemos que esta multa económica lleva aneja una sanción accesoria. En efecto, el empresario que haya cometido alguna de las infracciones tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis del art. 8 y en apartado 2 del art. 16, perderá automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo. Igualmente

podrá ser excluido del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

Y, finalmente, debemos de tener en cuenta que si un empresario es requerido o sancionado administrativamente por aplicar medidas que produzcan una grave discriminación en el empleo por razón de sexo y no restablece la situación de igualdad, reparando los daños económicos que se hubieran derivado de su conducta, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años o con multa de doce a veinticuatro meses (art. 314 CP). A este respecto es importante aclarar que la discriminación, por sí misma, no es constitutiva de delito, sino de infracción administrativa. El tipo penal exige que la discriminación tenga carácter grave y que haya mediado requerimiento o sanción administrativa previa. Por lo tanto, no se sanciona sin más la discriminación por determinados motivos, sino que no se haya restablecido la situación de igualdad. Dicho, en otros términos, lo que se está penando es la contumacia. En consecuencia, en la medida en que el sujeto ya conoce que su comportamiento es ilícito e insiste en su continuación, la conducta es necesariamente dolosa.

No obstante, hay que advertir que, en la práctica, el art. 314 CP no ha tenido gran incidencia y una de las razones radica en las dificultades de prueba. En el orden laboral, de acuerdo con el art. 96.1 LRJS, se altera la carga probatoria y, en su virtud, en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Pero esta regla no puede regir en el proceso penal, pues vulneraría el derecho a la presunción de inocencia. Por lo tanto, la acusación ha de aportar las pruebas de cargo y éstas han de probar plenamente la culpabilidad del acusado.

Por su parte, el art. 184 CP tipifica como delito el solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, provocando a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Además, el ordenamiento prevé una agravación de la pena cuando el acosador hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral o cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación. Por lo tanto, el sujeto penalmente responsable sólo puede serlo el acosador (que puede coincidir o no con el empresario), a diferencia de lo que ocurre en el supuesto de responsabilidad administrativa, en el que cabe imputar culpabilidad a la empresa en el supuesto de que el acoso se produzca «dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma» (art. 8.13 LISOS).

Pues bien, de los datos relacionados en los informes anuales de la ITSS, se evidencia que el grado de incumplimiento en materia de planes de igualdad ha sido elevado, pues si bien las sanciones impuestas no han sido muchas (1.580 en un período de dieciséis años), ni excesivamente cuantiosas (2.768,96 € de media), el porcentaje de requerimientos sobre el total de acciones llevadas a cabo por la ITSS, en materia de planes de igualdad, se concreta en un total de 10.730, lo que supone una media de un 50,55% durante todos los años que lleva vigente la LOIEMH. Como sabemos, la comisión de una infracción tipificada como tal no implica necesariamente la automática imposición de una sanción, pues se confiere al funcionario actuante la posibilidad de advertir al sujeto responsable de la incorrección de su conducta y requerirle a fin de que adopte las medidas precisas para corregirla. Por lo tanto, los requerimientos también manifiestan la existencia de una conducta infractora.

Tabla 3.12.

**Grado de incumplimiento, en materia de planes de igualdad,
a la luz de los informes de la ITSS**

Año	Actuaciones	Infracciones en acta		Cuantía de las infracciones		Requerimientos		Trabajadores afectados
		En número	En porcentaje	Cuantía total	Cuantía media	En número	En porcentaje	
2007	61	0	0,00%			2	3,28%	0
2008	704	1	0,14%	5.000,00 €	5.000,00 €	343	48,72%	260
2009	1.164	16	1,37%	176.013,00 €	11.000,81 €	479	41,15%	4.450
2010	1.173	27	2,30%	185.747,00 €	6.879,52 €	399	34,02%	13.295
2011	1.055	15	1,42%	65.385,00 €	4.359,00 €	386	36,59%	13.174
2012	1.344	35	2,60%	103.263,00 €	2.950,37 €	456	33,93%	13.043
2013	1.397	42	3,01%	151.893,00 €	3.616,50 €	624	44,67%	20.719
2014	1.395	27	1,94%	101.763,00 €	3.769,00 €	501	35,91%	19.292
2015	769	19	2,47%	75.233,00 €	3.959,63 €	304	39,53%	16.660
2016	887	29	3,27%	133.358,00 €	4.598,55 €	513	57,84%	21.579
2017	807	18	2,23%	51.011,00 €	2.833,94 €	344	42,63%	20.319
2018	847	38	4,49%	144.640,00 €	3.806,32 €	351	41,44%	26.540
2019	1.169	54	4,62%	196.648,50 €	3.641,64 €	510	43,63%	31.671
2020	1.540	38	2,47%	71.617,00 €	1.884,66 €	705	45,78%	22.972
2021	2.138	163	7,62%	324.771,00 €	1.992,46 €	991	46,35%	36.633
2022	4.778	1.058	22,14%	2.588.621,00 €	2.446,71 €	3.822	79,99%	248.451
Total	21.228	1.580	7,44%	4.374.963 €	2.768,96 €	10.730	50,55%	509.058

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de los informes anuales de la ITSS.

Como decíamos, el importe medio de la sanción asciende a 2.768,96 €. Y a este respecto, debemos recordar dos cosas: De un lado, que la infracción grave tipificada en el art. 7.13 LISOS se sanciona con una multa económica cuya cuantía oscila entre 751 € y 7.500 € (en su grado mínimo, de 751 a 1.500 €; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 €; y en su grado máximo, de 3.751 a 7.500 €). Y, de otro, que cuando no se considere relevante ninguno de los criterios de graduación legalmente previstos, la sanción debe imponerse en el grado mínimo en su tramo inferior (751 €). En efecto, el art. 39 LISOS dispone que las sanciones pueden imponerse en un grado mínimo, medio o máximo, atendiendo a los criterios de graduación legalmente establecidos, que juegan como elementos de agravación o de atenuación de la cuantía de la sanción. Concretamente se prevén, como criterios de graduación, la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

En este apartado, conviene además recordar el papel que debe realizar la ITSS en materia de mediación y asistencia técnica [art. 2.1.5.º R.D. 238/2000]³⁰. Sin duda, lo verdaderamente relevante es que el plan de igualdad no sólo se negocie y se elabore correctamente, sino que exista una implantación real y efectiva para que puedan tener un impacto positivo y real. Precisamente por ello, reviste especial importancia la función de información y asistencia técnica a empresarios y personas trabajadoras y sus representantes para facilitar a las empresas el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia y a las personas trabajadoras el ejercicio de sus derechos. Pues bien, durante estos años de vigencia de la LOIEMH, el número de mediaciones y consultas realizadas por la ITSS, en materia de planes de igualdad, ha ascendido a un total de 427. Y merece la pena destacar que la mitad de ellas se ha llevado a cabo tras la entrada en vigor del R.D. Ley 6/2019.

³⁰ Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 16-2-2000, núm. 40).

Tabla 3.13.
**Número de mediaciones y consultas realizadas por la ITSS,
 en materia de planes de igualdad**

<i>Año</i>	<i>Mediaciones y consultas</i>
2007	Sin datos
2008	23
2009	27
2010	18
2011	8
2012	20
2013	4
2014	9
2015	1
2016	9
2017	20
2018	13
2019	27
2020	135
2021	113
Total	427

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de los informes anuales de la ITSS.

3.2. El control de legalidad del plan de igualdad por parte de la Autoridad Laboral

La LOIEMH, en su redacción originaria, no impuso a las empresas la obligación de registrar los planes de igualdad. No obstante, si el plan de igualdad se acordaba con los sujetos que ostentaban la legitimación para negociar, en los términos previstos en los arts. 87 y 88 ET, su naturaleza jurídica era la propia de los convenios colectivos de carácter estatutario. Por tanto, tenían —y tienen— eficacia jurídica normativa y eficacia personal general y ello con independencia de que se concibieran como una parte integrante de un convenio colectivo o como un acuerdo *ad hoc*, de carácter autónomo³¹. Y precisamente por ello, resultaba igualmente exigible, respecto a estos acuerdos *ad hoc*, la forma escrita y su presentación ante la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación en el correspondiente Boletín Oficial, según dispone el art. 90 ET. Y, en consecuencia, resultaban igualmente aplicables las previsiones relativas al control de legalidad y de lesividad por parte de la autoridad laboral.

³¹ CABEZA PEREIRO, J. «Los planes de igualdad y la negociación colectiva». *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 2007, núm. 21, p. 43.

El problema se suscitaba con respecto a los planes de igualdad que, ante la ausencia de representantes, se habían implantado de forma unilateral por parte de la empresa o se habían acordado con meros interlocutores que no ostentaban la legitimación requerida en el Título III del Estatuto, pues en tales casos no existía obligación alguna de registro, de manera que, respecto a éstos, no existía ninguna constancia oficial.

En la práctica, el ordenamiento diferenciaba entre los acuerdos colectivos de eficacia general, de los acuerdos colectivos de eficacia limitada. Respecto de los primeros, se aplican los trámites previstos para el registro, depósito y publicidad. Pero, respecto de los segundos, únicamente se aplicaban los trámites previstos a efectos de depósito. Por lo expuesto, si el plan de igualdad había sido negociado siguiendo los trámites y requisitos establecidos en el Título III ET, podía ser publicado en un Boletín Oficial. En caso contrario, si los negociadores no acreditaban la legitimidad exigida en los arts. 87 y 88 ET, el plan tendría la condición de pacto extraestatutario de eficacia limitada³² y no podría aspirar a más que al mero depósito.

Esto motivó que el R.D. Ley 6/2019 modificara el art. 46 LOIEMH con el objeto de crear un registro de planes de igualdad (como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo), imponiendo a las empresas la obligación de inscribir sus planes de igualdad en el citado registro y remitiendo a un futuro desarrollo reglamentario «lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso».

Y teniendo en cuenta la redacción final del art. 46.5 LOIEMH, en los términos conferidos por el R.D. Ley 6/2019, («las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro»), parece que el alcance de la obligación de registrar se hace extensivo a todo supuesto en el que se elabore y se aplique un plan de igualdad, con independencia de su origen unilateral o convenido, o de su carácter obligatorio o voluntario, separándose claramente —y, creemos que con acierto— de las propuestas que se realizaron durante la tramitación parlamentaria³³. Y esta interpretación se confirma

³² ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. «Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres». *Relaciones Laborales*, 2007, núm. 9.

³³ En efecto, en la proposición de Ley integral de igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres, presentada por el grupo parlamentario Popular en el Congreso (BOCG 19-10-2018), se preveía la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos, de los planes de igualdad que derivaran de la negociación colectiva sectorial o de ámbito inferior, así como aquellos otros cuya elaboración resultase obligatoria conforme al art 45 LOIEMH, aun cuando no hubieran sido adoptados por acuerdo entre las partes. Los restantes planes de igualdad, con base en esta propuesta, podían ser comunicados a la autoridad laboral para su depósito. El criterio para la publicación no era, por tanto, la naturaleza estatutaria o extraestatutaria del acuerdo, sino el carácter obligatorio o voluntario del plan.

se confirma a la luz del art. 11.1 R.D. 901/2020, que aclara que la inscripción en el registro se hace extensiva a todos los planes de igualdad «cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido adoptados o no por acuerdo entre las partes».

El posterior desarrollo reglamentario adaptó el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el R.D. 713/2010, al objeto de dar cabida igualmente a la inscripción de los planes de igualdad y sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias. Y, con este propósito, se modificó el art. 2 R.D. 713/2010 para que su ámbito de aplicación alcanzara igualmente a «los planes de igualdad cuya elaboración resulta conforme a los artículos 45 y 46 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo».

De acuerdo con los arts. 6 y 7 R.D. 713/2010, la solicitud de registro del plan se debe presentar ante la autoridad laboral competente por la persona designada por la comisión negociadora, a través de medios electrónicos y dentro del plazo de 15 días desde su firma. Además, en la solicitud de inscripción, se deben facilitar los datos relativos a las partes firmantes del acuerdo, la fecha de la firma del plan y el concreto alcance de su ámbito personal, funcional, territorial y temporal. Asimismo, la solicitud de registro debe ir acompañada del texto original del plan, de las actas de las distintas sesiones celebradas (incluyendo la sesión relativa a la constitución de la comisión negociadora y a la firma del plan), y la hoja estadística, que debe ser cumplimentada por la comisión negociadora o por la empresa, en el caso de que el plan se presente por ésta.

El registro permite el acceso público al contenido de los planes de igualdad (art. 11.3 R.D. 901/2020) y teóricamente distingue los planes obligatorios de los voluntarios, así como los planes negociados de los acordados (D.A. 1.ª R.D. 901/2020)³⁴. Y una vez que la autoridad laboral competente ordena la inscripción y publicación del plan de igualdad, se le asigna un código específico y diferenciado.

Pues bien, en relación con el registro, un aspecto muy relevante tiene que ver con el alcance del control de legalidad que pueda hacer la autoridad laboral. Durante la tramitación del R.D. Ley 6/2019, el grupo parlamentario Ciudadanos incorporó una enmienda por la que se proponía la atribución a la autoridad laboral de la competencia para comprobar que el alcance y

³⁴ A tal efecto, se identifican con el código 11 los planes de igualdad acordados y con el código 18 los planes de igualdad no acordados (Anexo 1 R.D. 713/2010, en la redacción dada por la DF1.ª Diez R.D. 901/2020).

el contenido de los planes de igualdad se ajustaban al ET y a la LOIEMH, pudiendo recabar, a tal efecto, el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Si la autoridad laboral apreciase deficiencias en los planes de igualdad, la enmienda preveía la posibilidad de instar su subsanación en el plazo máximo de diez días. Y, en defecto de respuesta o si considerase que las subsanaciones eran insuficientes, la autoridad laboral debía dirigirse de oficio a la Jurisdicción Social, para que resolviera las posibles deficiencias previa audiencia de las partes. Sin embargo, ni la LOIEMH ni su reglamento de desarrollo hacen mención expresa a la intervención de la autoridad laboral en el control de los planes de igualdad, como había propuesto el grupo parlamentario Ciudadanos durante el trámite de enmiendas. Y, de hecho, el art. 8 R.D. 713/2010 —que condiciona el registro al hecho de que no se vulnere la legalidad vigente, ni se lesione gravemente el interés de terceros— no ha sido modificado por el R.D. 901/2020 y sigue haciendo alusión únicamente a los convenios y a los acuerdos colectivos, sin hacer mención expresa a los planes de igualdad.

A pesar de lo anteriormente expuesto, la autoridad laboral está ejerciendo en la práctica una estricta función de fiscalización de la legalidad del plan, comprobando que su negociación y su firma han sido regulares y que sus contenidos se adecuan a lo previsto en la norma. De hecho, en la práctica, se ha denegado el registro del plan en supuestos en los que este no había sido negociado por no haberse podido constituir la comisión negociadora, obligando a la empresa a insistir en sus requerimientos a los sindicatos o sugiriendo la celebración de elecciones sindicales³⁵. Incluso se ha llegado a denegar el registro cuando el plan sí ha sido negociado, pero no se había alcanzado finalmente el acuerdo (algo que es connatural a cualquier proceso de negociación).

Ante esto, debemos preguntarnos qué validez tiene un plan de igualdad no registrado ¿Estaríamos ante un acuerdo de carácter extraestatutario o deberíamos negarle lisa y llanamente su validez? En opinión de la doctrina más solvente —que comparto—, el registro del plan de igualdad se ha configurado en nuestro ordenamiento jurídico como un trámite de carácter constitutivo, pues solo a partir de su inscripción goza de virtualidad plena³⁶. Es evidente

³⁵ MOLERO MARAÑÓN, M.L. «Planes de igualdad, un año después». *Briefs AEDTSS. Asociación Española de Derecho del Trabajo*, 2023, núm. 30.

³⁶ NIETO ROJAS, P.; «Algunos problemas en la implementación de los planes de igualdad en las empresas. La falta de interlocución y el trámite registral». *El Foro de Labos*, 9 de mayo de 2023. En sentido contrario, si bien con anterioridad a la aprobación del desarrollo reglamentario operado por el R.D. 901/2020, se pronunció CABEZA PEREIRO, J. «Los planes de igualdad: balance y cambios normativos». *Derecho Social y Empresa*, 2020, núm. 12, p. 17, quien defendió la validez de los planes de igualdad aunque no se hubiese cumplido la obligación de registrarlos.

que, *ad intra*, el acuerdo compromete a las partes desde el momento de su firma, pero *ad extra*, el plan solo adquiere virtualidad cuando es registrado. Dicho en otros términos, sin el cumplimiento de este trámite, estaremos ante un acuerdo de empresa, pero jurídicamente no puede ser considerado un plan de igualdad aprobado, inscrito y registrado. Lo que tiene importantes consecuencias para la empresa, pues incurriría en una conducta sancionable por la ITSS, tendría prohibida la contratación con la Administración Pública y se le impediría el acceso al programa de fomento del empleo. Precisamente por ello, es fundamental que la autoridad laboral se ajuste a la legalidad y no deniegue el registro en supuestos en los que ninguna norma se ha contrariado.

De hecho, a este respecto, resulta especialmente elocuente que, en los casos en los que se ha recurrido judicialmente esa denegación, los tribunales se han decantado por la solución contraria. Es lo que ha ocurrido con las SSTSJ Andalucía 25-1-2023, R.º 20/2022 y Madrid 24-2-2023, R.º 1360/2022 (confirmada por la STS 11-4-2024, R.º 123/2023)..

En el supuesto enjuiciado por la STSJ Andalucía 25-1-2023, la empresa se dedicaba a la explotación y gestión de gimnasios. Iniciados los trámites para la negociación e implantación de un plan de igualdad, el 25-3-2021 la empresa dirigió una comunicación a CCOO y a UGT, en su condición de sindicatos más representativos, para que procedieran a la designación de las personas que formarían parte de la comisión negociadora del plan, sin que los mismos contestaran en el plazo de los diez días siguientes. Ante la falta de contestación de dichos sindicatos y dada la inexistencia de representación unitaria de los trabajadores en la empresa, esta tomó la decisión de continuar el proceso de elaboración del plan de igualdad con una comisión *ad hoc* constituida por y entre los trabajadores de la empresa.

El 8-4-2021, la empresa presentó escrito ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social solicitando la inscripción del plan de igualdad en el registro de convenios y acuerdos colectivos. Pero por resolución de 15-9-2021, se acordó desestimar la solicitud de inscripción del plan de igualdad por no haberse negociado el mismo con la representación de los trabajadores, incumpléndose los requisitos establecidos en el art. 5.3 R.D. 901/2020.

Desestimado el recurso de alzada, la empresa presentó demanda de impugnación de actos administrativos ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que falla en favor de la entidad.

La negociación de los planes de igualdad debe negociarse colectivamente por la empresa con la representación unitaria o sindical de los trabajadores legitimada para negociar convenios de eficacia general, por lo que no resulta

factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales por una comisión *ad hoc*, pues esta fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador cuando no hay representación legal de los trabajadores para acometer la negociación de determinadas medidas de flexibilidad interna o externa como los períodos de consultas de las medidas de movilidad geográfica (art. 40), de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41), de los ERTes (art. 47), de los despidos colectivos (art. 51 ET) o de las medidas de inaplicación de los convenios colectivos (art. 82.3 ET), no puede utilizarse para la negociación de convenios colectivos. La legitimación de las comisiones *ad hoc* únicamente es válida en los supuestos expresamente contemplados en la norma, lo que no sucede con la negociación de los planes de igualdad.

Ahora bien, lo que se discute no es la legitimación de una comisión *ad hoc* para negociar un plan de igualdad, sino la determinación de si, una vez efectuado el requerimiento por parte de la empresa a los sindicatos con legitimación y finalizado el plazo de diez días previsto en el art. 5.2 R.D. 901/2020, sin respuesta por parte de los sindicatos requeridos, la empresa puede continuar con el proceso de elaboración del plan de igualdad o si, por el contrario, ha de reiterar el requerimiento una y otra vez hasta que sea contestado positivamente por los sindicatos y se forme la correspondiente comisión negociadora.

Pues bien, en opinión del TSJ de Andalucía, si los sindicatos no contestan en el plazo legalmente previsto, la empresa puede proceder a la aprobación de dicho plan, pues lo que se exige es dar a los sindicatos la posibilidad de participar en la negociación del plan, pero obviamente la empresa no puede imponer a los mismos dicha participación. Entender lo contrario implicaría aceptar que el cumplimiento de una obligación empresarial (la necesidad de elaboración y aplicación de un plan de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores) se hace depender de la voluntad de un tercero distinto del sujeto obligado o, lo que es lo mismo, que la mera falta de respuesta de los sindicatos sería suficiente para impedir el cumplimiento de la obligación empresarial, con las consecuencias negativas que de ello puedan derivarse para la empresa. A mayor abundamiento, la jurisprudencia ya ha admitido que en circunstancias excepcionales de un bloqueo negociador por parte de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos puede la empresa unilateralmente implementar un plan de igualdad provisional, siempre y cuando acredite que ha requerido a la representación legal o sindical de los trabajadores para que formen parte de la comisión negociadora del plan y los mismos se hayan negado injustificadamente a la negociación.

En el presente caso, ante la falta de representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras en la empresa y la obligatoriedad de contar con un

plan de igualdad (al tratarse de una empresa de más de cincuenta personas en plantilla), la empresa procedió a dirigir sendas comunicaciones a los sindicatos más representativos (CCOO y UGT), requiriéndoles para que en el plazo de diez días designasen a las personas que debían formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad, sin que dichos sindicatos contestasen en dicho plazo. Por tanto, la empresa no tenía obligación de remitir sucesivos requerimientos a los sindicatos hasta que los mismos admitiesen formar parte de dicha comisión negociadora, pues ello no se encuentra previsto ni legal ni reglamentariamente, por lo que la empresa puede continuar con los trámites para la aprobación del plan de igualdad.

En síntesis, según el Tribunal, la interpretación que realiza la Administración Pública supondría reconocer a los sindicatos la posibilidad de bloquear indefinidamente la aprobación de un plan de igualdad, lo que no parece lógico y razonable y resulta difícilmente compatible con la obligatoriedad del plan de igualdad en determinados supuestos y con las consecuencias negativas que pueden derivarse para la empresa en el caso de inexistencia del plan en los casos en que se encuentre legal o convencionalmente obligada a ello.

Por su parte, en el supuesto enjuiciado por la STSJ Madrid 24-2-2023, R.º 1360/2022, (confirmada por el Supremo en casación ordinaria) la empresa ASSECO SPAIN SA había presentado el 30-4-2021 por medios electrónicos la solicitud de inscripción de su plan de igualdad en el REGCON, en la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El 31-8-2021 la Administración requirió a la empresa para que procediera a subsanar la solicitud, acreditando documentalmente la debida constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad, así como la inclusión de parte del contenido mínimo obligatorio.

En respuesta a esta resolución, la empresa presentó el plan de igualdad con las modificaciones requeridas y solicitó una ampliación del plazo para subsanar lo relativo a la constitución de la comisión negociadora. Por resolución del 14-2-2022, la Dirección General de Trabajo desestimó la inscripción del plan de igualdad por no haberse producido la constitución de la comisión negociadora. Y frente a dicha resolución, se interpuso por la empresa recurso de alzada que fue desestimado.

La empresa interpuso demanda de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social. Y, durante el juicio, se acreditaron los hechos siguientes:

- La empresa había elaborado un plan de igualdad cuyo contenido se había considerado ajustado a derecho por la Administración.
- La empresa carece de representantes legales de los trabajadores en sus centros de trabajo.
- La empresa había intentado constituir la comisión negociadora durante un período de tiempo superior a un año, con los sindicatos más representativos, sin que por éstos se hubiese accedido a ello. Concretamente, la empresa mandó a UGT un total de diez correos electrónicos y no recibió ninguna respuesta. Y a CCOO la empresa le mandó dos correos electrónicos y recibió la siguiente contestación: debido a la cantidad de requerimientos, no podemos participar en la negociación.

Pues bien, con base en tales hechos, el Tribunal entiende que la empresa se encuentra inerte para constituir la comisión negociadora de su plan de igualdad, habida cuenta de que carece de representación legal de los trabajadores y de que los llamados a sustituirlos a estos efectos, conforme a lo dispuesto en el art. 5.3 R.D. 901/2020 (esto es, los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación) no han accedido a integrarse en dicha comisión. Consecuentemente, estamos ante una situación excepcional de bloqueo negocial. Y, en esta tesitura, la demanda de la empresa debe prosperar porque, de acuerdo con el art. 11.1 R.D. 901/2020, los planes de igualdad deben ser objeto de inscripción obligatoria en registro público (sean obligatorios o voluntarios y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes), debiéndose assimilar a un plan adoptado sin acuerdo, la inexistencia de comisión negociadora por causa ajena a la voluntad de la empresa y no imputable a la misma.

En las gráficas y —en mi opinión— acertadas palabras del Tribunal Supremo en su STS 11-4-2024, R^o 123/2023, hay una clara diferencia entre los convenios colectivos y los planes de igualdad: «En ambos casos existe deber de negociar, de actuar con buena fe y de someter a registro el resultado positivo; en ambos casos cabe acudir a medios de solución ajenos a la propia comisión negociadora para conseguir el desbloqueo; también en ambos supuestos hay que garantizar la representatividad de la comisión y de los acuerdos adoptados.

Sin embargo, la consecución del convenio colectivo no es una obligación para la empresa, mientras que sí existe ese deber cuando se trata de un plan de igualdad (art. 45.2 LOI). El derecho a la negociación colectiva (art. 37.2 CE) genera en la contraparte el deber de negociar, pero no el de acordar. La ausencia de acuerdo en el caso del plan de igualdad genera su inexistencia y la comisión de una infracción laboral muy grave (art. 8.17 LISOS), así como la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas (art. 71.1.d) Ley 9/2017)».

Finalmente, para cerrar este epígrafe, es preciso aclarar una última cuestión. ¿Qué ocurre en los supuestos en que la empresa ha solicitado el registro del plan de igualdad y no ha recibido respuesta de la autoridad laboral? En respuesta a esta pregunta, resulta de interés traer a colación la STSJ Madrid 30-9-2022, R.º 437/2022. En este supuesto, la empresa contaba con un plan de igualdad. Pero tras la aprobación del R.D. 901/2020, procedió a realizar su adaptación, solicitando el día 1-7-2021 su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. El 6-7-2021, la Subdirección General de Relaciones Laborales requirió a la empresa para que subsanara determinados defectos. El 20-7-2021 la empresa presentó un escrito de alegaciones, siendo requerida de nuevo el 18-8-2021 para que subsanara los defectos apreciados, presentando la empresa otro escrito de alegaciones el 8-9-2021.

El 22-12-2021, la empresa solicitó la expedición del certificado del silencio administrativo estimatorio producido por el transcurso de tres meses sin haber recaído resolución expresa. El 29-12-2021, la Subdirección General de Relaciones Laborales desestimó la inscripción del plan de igualdad. Frente a ello, la empresa presentó recurso de alzada y ante su desestimación interpuso demanda de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social. La parte demandada se opone al considerar que opera el silencio administrativo negativo, por cuanto los planes de igualdad transfieren al solicitante facultades relativas al servicio público, conforme a los arts. 45 y 46 de la LO 3/2007.

Sin embargo, para el Tribunal Supremo de dichos preceptos no puede extraerse que se haya atribuido a las empresas facultades de servicio público. Resulta por lo tanto aplicable el art. 24 Ley 39/2015 de acuerdo al cual «en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, [...], el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho Internacional aplicable en España establezcan lo contrario». Y, por su parte, el art. 21.3 de dicho cuerpo normativo aclara que en los procedimientos que no tengan fijado un plazo máximo, este será de tres meses.

Pues bien, la solicitud de inscripción del plan de igualdad tuvo entrada en el registro electrónico el 1-7-2021. El plazo de tres meses fue suspendido por los requerimientos de subsanación de defectos de 6-7-2021 y de 18-8-2021, habiendo presentado la empresa escritos de alegaciones los días 20-7-2021 y 8-9-2021. «Iniciado de nuevo el cómputo del plazo para resolver desde esta

última fecha», los tres meses concluyeron el 8-12-2021, sin haber recaído resolución expresa. Por consiguiente, debe entenderse que ha operado el silencio administrativo positivo. Y, ante ello, la resolución de la Subdirección General de Relaciones Laborales por la que se desestimó la inscripción del plan de igualdad resulta *contra legem*, pues en los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto solo puede dictarse de ser confirmatoria del mismo [art. 24.3.a) Ley 39/2015]. Para revisar y dejar sin efecto un acto presunto, la Administración debe seguir los correspondientes procedimientos de revisión o instar la declaración de lesividad. En consecuencia, el Tribunal deja sin efecto la resolución impugnada, admitiendo la solicitud de inscripción y registro del plan de igualdad ante la Autoridad Laboral.

3.3. La prohibición de contratar con la Administración Pública

La Administración Pública, a través de una de sus principales actividades (como es la gestión de la contratación), igualmente colabora en la consecución de este objetivo social, partiendo de la convicción de que la contratación pública debe ser socialmente responsable y de que los contratos públicos deben contribuir a construir una realidad más humana y una mejor sociedad para la población³⁷.

Originariamente, en España, el único factor a valorar en un procedimiento de adjudicación era el precio. Y ni siquiera las Directivas de la Unión Europea contemplaban la posibilidad de que, en el procedimiento de adjudicación de un contrato público, se tuvieran en cuenta objetivos de política social. En su fase inicial, la regulación comunitaria no tenía otro eje central que la transparencia de los procesos y la igualdad de oportunidades entre las empresas concurrentes³⁸.

Pero, en la actualidad, la contratación con la Administración ha dejado de considerarse como un fin en sí misma y ha pasado a percibirse como una importante herramienta con la que lograr la aplicación efectiva de otras políticas de carácter público. Se ha pasado así de una visión presupuestaria de la contratación pública, a una perspectiva instrumental de implementación de políticas públicas³⁹.

³⁷ SOUTO MARTÍN, S. «La nueva Ley de contratos del sector público: ¿un instrumento para lograr la igualdad efectiva?». *Dereito: Revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, 2018, vol. 27, núm. 2, p. 45.

³⁸ FALGUERA BARÓ, M. A. «Una —preocupada— lectura iuslaboralista de la Ley de contratos del sector público». *Ciudad del Trabajo*, 2018, núm. 13, p. 46.

³⁹ GIMENO FELIU, J. M. «La transposición de las directivas de contratación pública en España: Una primera valoración de sus principales novedades». *Documentación Administrativa. Nueva Época*, 2017, núm. 4, pp. 7 a 30.

Especial interés merece al respecto la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, con la que se introduce una importante novedad: la necesidad —y no la posibilidad— de que los Estados Miembros impongan a los contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones laborales. Supone, sin duda, un cambio de tendencia en la Unión Europea, dirigida a compensar una normativa basada inicialmente en criterios meramente economicistas⁴⁰.

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público⁴¹ (en adelante LCSP), transpuso la directiva comunitaria y reflejó en su articulado todos aquellos aspectos relativos a la inclusión de criterios sociales; entre ellos, los de género. En su virtud, prohíbe a las empresas que no tengan plan de igualdad, la contratación con la Administración Pública [art. 71.1.d)] e incluye expresamente la igualdad entre mujeres y hombres entre los criterios cualitativos que podían decantar la contratación, pues se configura como un criterio de adjudicación (art. 145.2.1.º) y como un criterio de desempate (art. 147.1.e). Y, en esta misma línea, la Administración tampoco podrá contratar con empresas que hayan sido sancionadas por infracción muy grave en materia laboral o social de acuerdo con la LISOS.

Se trata, sin duda, de un poderosísimo estímulo al cumplimiento. Debemos tener en cuenta que solamente en el año 2022, se efectuaron en España 183.277 licitaciones por un importe total de 100.692,20 millones de euros (sin incluir impuestos). Y, en ese mismo ejercicio, el nivel de gasto en contratación pública alcanzó el 11,52% del PIB y el 24,11% del total del gasto público⁴².

En su redacción originaria, el art. 71.1.d) LCSP prohibía contratar con las empresas de más de 250 trabajadores que no cumplieran con la obligación de contar con un plan de igualdad. Sabemos bien que, con posterioridad, el R.D. Ley 6/2019 modificó el art. 45 LOIEMH y extendió la obligación de tener plan de igualdad a las empresas con 50 o más personas en plantilla. Sin embargo, esta reforma legislativa no alcanzó al art. 71.1.d) Ley 9/2017, que seguía tomando como referencia el umbral de 250 personas, lo que

⁴⁰ FALGUERA BARÓ, M. A. «Una —preocupada— lectura iuslaboralista de la Ley de contratos del sector público». *Ciudad del Trabajo*, 2018, núm. 13, p. 48.

⁴¹ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (BOE 9-11-2017, núm. 272), en la redacción conferida por la DF 27.ª.3 LPGE 2023 (BOE 24-12-2022, núm. 308).

⁴² Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación. «Las cifras en la contratación pública en 2022».

generaba una ilógica disparidad de regulaciones, pues no podemos olvidar que las prohibiciones deben interpretarse de forma restrictiva, de manera que solo se ven afectadas por la misma las que expresamente se señalen en el propio precepto, quedando el resto de los supuestos extramuros de su ámbito de actuación⁴³. Pero esta disfunción se encuentra ya superada, por cuanto la DF 27.^a 3 LPGE 2023⁴⁴ ha conferido una nueva redacción a este precepto y ha equiparado el umbral de plantilla con el previsto en el art. 45 LOIEMH.

Pues bien, es importante aclarar que el incumplimiento de tal presupuesto por parte de la empresa se erige en una verdadera prohibición de contratar, que se extiende, incluso, a los subcontratistas (art. 215.5 LCSP). Y no podemos perder de vista que encontrarse en causa de prohibición para contratar es causa de exclusión del procedimiento licitatorio. En efecto, según el art. 65.1 LCSP cualquier adjudicatario debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional. A mayor abundamiento, con base en el art. 39.2 LCSP, si el adjudicatario se encuentra incurso en alguna de las prohibiciones para contratar señaladas en el art. 71 de dicho cuerpo normativo, el contrato se considera nulo de pleno derecho.

La acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad se debe realizar mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el art. 140 LCSP. Pero una vez adjudicado el contrato y antes de su formalización, se debe requerir a la empresa adjudicataria la acreditación efectiva de lo manifestado, mediante la copia de una entrega del plan de igualdad (art. 150.2 LCSP). Y además, debemos tener en cuenta que las circunstancias relativas a la capacidad, solvencia y ausencia de prohibiciones de contratar deben concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de perfección del contrato (art. 140.4 LCSP).

No obstante lo anterior, cuando se aprecie la existencia de una prohibición para contratar, dicha circunstancia ha de ponerse en conocimiento del licitador afectado, concediéndole la oportunidad de probar su fiabilidad. Así, si el licitador solventa la eventual circunstancia en la que incurriese y no se halla en prohibición de contratar, la posible falta de aptitud decae, y no podría ser excluido del procedimiento licitatorio por tal razón.

⁴³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. «Mujer y empleo: perspectiva de género y políticas activas en la contratación administrativa». *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 2019, núm. extraordinario, p. 57. (ejemplar dedicado a la mujer en el futuro del trabajo).

⁴⁴ Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (BOE 24-12-2022, núm. 308).

En la práctica, se han suscitado dudas con respecto a la posibilidad de contratar con la Administración Pública cuando la empresa tiene aprobado un plan de igualdad, pero este no se encuentra aún registrado. Y, en respuesta a esta cuestión, los tribunales administrativos han sostenido criterios claramente dispares. Según el Tribunal Administrativo central de recursos contractuales, el art. 71.1.d) LCSP únicamente exige la obligación de contar con un plan de igualdad, pero no que este se encuentre inscrito en el registro correspondiente. En palabras del propio Tribunal, «la inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma) y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. cuando afirma que el período de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años; no estando condicionado ni afectado en forma alguna por su inscripción». Y añade: «Sería ilógico y desproporcionado con la finalidad que persiguen la citada Ley Orgánica y la LCSP que, existiendo un plan de igualdad negociado y acordado entre las partes, la empresa pudiera estar incurso en prohibición para contratar por el hecho de no estar inscrito dicho plan en el registro»⁴⁵.

Dicho en otros términos, para el Tribunal, la inscripción es un medio de publicidad respecto de terceros, pero no determina su eficacia en el ámbito de las relaciones entre la empresa y los trabajadores cuyos representantes lo suscribieron. En consecuencia, la no inscripción no implica el incumplimiento de la obligación impuesta por el art. 71.1.d) LCSP ni, por ende, que la empresa se encuentre incurso en la prohibición de contratar regulada en ese precepto legal. La obligación legalmente exigible es contar con el plan de igualdad, no que este esté inscrito, «a menos que otra cosa se establezca en los pliegos por los que se rige la contratación»⁴⁶, pues no olvidemos que dichos pliegos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes.

Pero no se trata de un criterio unánime. Para el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía, sin embargo, la prohibición concurre cuando la empresa cuenta con un plan de igualdad que no se acomode a lo dispuesto en la LOIEMH y en sus disposiciones de desarrollo, que prevén expresamente la inscripción obligatoria. A mayor abundamiento, en opinión de este Tribunal, el control o comprobación de su acomodo o no a la legalidad ha de verificarlo la autoridad laboral, dictando en caso afirmativo la resolución por la que se ordena el registro y depósito del plan (art. 8.3 R.D. 713/2020).

⁴⁵ Resoluciones del TACRC núm. 1529/2021 de 5 de noviembre, núm. 1664/2022, de 29 de diciembre, núm. 472/2023 de 20 de abril, núm. 802/2023 de 15 de junio, núm. 1026/2023 de 28 de julio.

⁴⁶ Resolución del TACRC núm. 1026/2023 de 28 de julio.

Por lo tanto, sin inscripción en el registro no puede afirmarse que el plan sea conforme a la ley. «La inscripción no es, pues, un requisito meramente formal, sino sustantivo que exige la previa comprobación de adecuación a la ley»⁴⁷. Y la consecuencia es clara: solo a partir de la inscripción en el registro, el plan de igualdad goza de virtualidad plena y permite entender cumplida la normativa vigente en esta materia.

Y en estos mismos términos, se pronunciaba igualmente el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid⁴⁸. Para este órgano, la justificación de disponer efectivamente de un plan de igualdad se verificaba con la inscripción del mismo en el REGCON, por cuanto se concebía como una condición necesaria para considerar válido el propio plan, dado que la inscripción se efectúa (o no) tras un intenso control de legalidad. No obstante lo anterior, el Tribunal acaba de matizar su propio criterio, a la vista de la demora que se produce en la inscripción de los planes de igualdad, ocasionando perjuicios a los licitadores que, sin ser responsables de las dilaciones, pueden verse afectados por la prohibición de contratar prevista en el art. 71.1.d) LCSP. Y, por ello, ha acordado considerar suficiente, como medio de acreditación de la tenencia del plan de igualdad, a los efectos de la legislación de contratos del sector público, la aportación del justificante de la presentación de solicitud del mismo ante el REGCON o el acuse de recibo expedido por su plataforma⁴⁹.

Partiendo de lo anteriormente expuesto, estamos ante una cuestión controvertida que está generando mucha inseguridad jurídica. En mi opinión, si bastase con aportar el plan de igualdad, la mesa de contratación estaría obligada a verificar que dicho documento cumple con todos los requisitos legamente exigidos, algo que, entiendo que no le compete, pues su obligación es la de acreditar el cumplimiento formal —que no material— del plan presentado.

De otro lado, también se han planteado dudas con respecto a aquellas empresas que sí contaban con un plan de igualdad debidamente registrado, pero que no había sido adaptado a la nueva regulación. En estos casos, el regcon ha entendido que, una vez transcurrido el plazo de adaptación a la nueva regulación sin que se haya inscrito un plan actualizado, determina la pérdida de vigencia del existente hasta ese momento, con independencia de las reglas

⁴⁷ Resoluciones del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía, núm. 503/2022 de 21 de octubre, núm. 26/2023, de 27 de enero y núm. 88/2023, de 3 de marzo.

⁴⁸ Resolución del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid núm. 69/2023, de 16 de febrero.

⁴⁹ Resolución del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid núm. 343/2023 de 14-9-2023.

que éste hubiera podido establecer al respecto y en contra de la tendencia general de mantener en lo posible la vigencia de los acuerdos laborales para evitar vacíos de cobertura⁵⁰.

Finalmente, hemos de tener en cuenta que el art. 145 LCSP incluye expresamente la igualdad entre mujeres y hombres entre los criterios cualitativos que podían decantar la adjudicación de un contrato. Pues bien, a este respecto conviene aclarar que no cabe configurar, como criterio de adjudicación, el contar con un plan de igualdad. La ley impone la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en determinados supuestos. Por lo tanto, puntuar en un criterio de adjudicación la elaboración de un plan a las empresas que están obligadas a tenerlo según la Ley no se considera adecuado y sería discriminatorio respecto a aquellas empresas que no están obligadas. Es cierto que el art. 145.2.1.º LCSP prevé, como uno de los criterios de adjudicación de carácter social, «los planes de igualdad de género». Lo que ocurre es que el precepto añade «que se apliquen en la ejecución del contrato», lo que implica que tiene que estar vinculado al objeto del contrato en el sentido que establece el apartado 6.º⁵¹

3.4. La imposibilidad de beneficiarse de los incentivos a la contratación previstos en el nuevo programa de fomento del empleo

La ausencia de un plan de igualdad igualmente impide la obtención de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social. En efecto, de conformidad con el art. 8.e) R.D. Ley 1/2023⁵², para ser beneficiario de bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social, la empresa debe contar con el correspondiente plan de igualdad, en el supuesto de que se encuentre obligada por imperativo legal o convencional, de acuerdo con lo establecido en el art. 45 LOIEMH.

Pues bien, con respecto a esta exigencia, es necesario aclarar dos cosas: a) de un lado, que dicho requerimiento es exigible desde el día 1-9-2023; y b) de otro, que el requisito solo se entiende cumplido si el plan de igualdad se encuentra debidamente inscrito en registro público.

⁵⁰ EUGENIA GUZMÁN, M., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y NORES ESCOBAR, J. L. «El registro del plan de igualdad: ¿declarativo o constitutivo?». PWC. Periscopio Fiscal y Legal de 6 de febrero de 2023.

⁵¹ Resoluciones del TACRC núm. 427/2021, de 16 de abril, núm. 1727/2021, de 3 de diciembre y núm. 538/2023, de 27 de abril.

⁵² Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (BOE 11-1-2023, núm. 9).

Por lo tanto, aquellas empresas que estén obligadas legal o convencionalmente a la implantación de un plan de igualdad y no dispongan del mismo, no deberán incluir, al tramitar el alta del trabajador, los identificadores de colectivos o supuestos a los que resultan de aplicación las bonificaciones o reducciones de cuotas⁵³. Y, en el supuesto de que se comuniquen dichos datos, a pesar de no disponer del correspondiente plan de igualdad, resultará de aplicación lo establecido en el art. 13 R.D. Ley 1/2023. En consecuencia, procederá la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y con los intereses de demora correspondientes. Además, debemos tener en cuenta que, el disfrute indebido de cualquier tipo de reducción, bonificación o incentivo en relación con el importe de las cuotas sociales se encuentra tipificado como infracción administrativa de carácter grave, entendiéndose producida una infracción por cada persona trabajadora afectada (art. 22.9 LISOS).

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El R.D. Ley 6/2019 impuso a las empresas la obligación de registrar los planes de igualdad y, con ello, dio respuesta a una reivindicación constante tanto de la doctrina como de los agentes sociales para poder saber el número de planes existentes y, especialmente, cuáles eran los términos que se pretendían conseguir con su adopción. Sin embargo, cuatro años después de su aprobación, seguimos sin poder saber correctamente cuál es el grado de cumplimiento de esta obligación legal. Al margen de lo expuesto, no están claras las concretas consecuencias de no tener registrado el plan, y ello está suscitando en la práctica una gran inseguridad jurídica. Y de ahí que realicemos las siguientes propuestas de reforma legislativa:

Primera.- En favor de la transparencia, es necesario que conste en el REGCON la información relativa a la hoja estadística de todos los planes de igualdad registrados. Convendría, además, que se permitiera filtrar y realizar búsquedas en función de si el plan es voluntario u obligatorio y, en este último supuesto, de acuerdo a si la obligatoriedad trae su causa en la ley, en el convenio colectivo o en una decisión de la Inspección de Trabajo.

Segunda.- Es preciso igualmente hacer público y accesible el nuevo registro específicamente creado para inscribir los planes de igualdad que se adopten en la Administración Pública.

⁵³ Boletín Noticias Red 13/2023, de 16-10-2023.

Tercera.- Es necesario reformar el Anexo 2 del R.D. 713/2010 (que es el que desarrolla la hoja estadística de los convenios colectivos de carácter sectorial), con el fin de adaptar la pregunta «¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa?» a la luz de los últimos cambios legislativos.

Cuarta.- Igualmente, convendría reformar el art. 8 R.D. 713/2010 (relativo al procedimiento de inscripción en el REGCON), pues su apartado tercero únicamente hace alusión a los convenios y a los acuerdos colectivos, pero no hace mención expresa a los planes de igualdad.

Quinta.- Urge también aclarar por parte del legislador cuál es la naturaleza jurídica de un plan de igualdad no registrado, si puede surtir efectos y, en su caso, cuáles concretamente.

Sexta.- Especialmente, sería necesario clarificar si una empresa cuyo plan de igualdad no se encuentra debidamente registrado puede contratar con la Administración Pública o incurre en causa de prohibición (como sí se ha clarificado, por ejemplo, con respecto a la posibilidad de acceder al programa de fomento del empleo).

Séptima.- Finalmente, es necesario abordar el desarrollo reglamentario del art. 46 bis LISOS, para que pueda imponerse la sustitución de la sanción accesoria prevista en las infracciones muy graves por discriminación por razón de sexo, por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

Capítulo IV

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

María Luisa Molero Marañón
Catedrática Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1.1. **Ámbito de negociación: Empresa, centro de trabajo y grupo de empresas**

De conformidad con la disciplina contenida en el artículo 45 LOI y el artículo 2 R.D. 901/2020, de 13 de octubre, la obligación de adopción de los planes de igualdad es una obligación que se impone al sujeto empleador, que adopta como referencia fundamental a la empresa (art. 2.5), «sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 LOI». Por imposición legal, la empresa es el espacio natural de la negociación del plan de igualdad, rechazándose que se negocien planes en ámbitos infra empresariales, con el fin seguramente de evitar que en una empresa hubiera centros de trabajo con planes de igualdad y otros no. Dicha opción normativa hubiera solucionado en parte la falta de interlocución negocial, que, como se verá, existe y se intensifica cuando hay una dispersión del empleo en numerosos centros de trabajo con un reducido nivel de personal.

No obstante, ello no implica que el plan de igualdad no pueda tener en cuenta las situaciones diferenciadas que puedan darse entre los distintos centros, o incluso en unidades productivas autónomas, o departamentos, que deberán atenderse desde el propio diagnóstico, y corregirse a través de medidas apropiadas que podrán alcanzar determinadas áreas de actuación

que pueden estar fijadas por centros de trabajo¹. Sin embargo, dichas actuaciones específicas que pueden darse o no en centros delimitados y no en la totalidad de la empresa, no quiebra la unidad de negociación que continúa siendo la empresa, garantizando asimismo el principio de igualdad de trato y de oportunidades en este ámbito, sin crear agravios comparativos entre trabajadores de una misma empresa, si pudiera negociarse autónomamente el plan de igualdad por centro de trabajo. Con respecto a la importancia de dicha unidad infra empresarial en el ámbito del Plan de Igualdad, si se ha de hacer constar que su relevancia se manifiesta, cuando se trata de delimitar el *ámbito territorial del plan*. El artículo 8.2 b) del R.D. 901/2020 establece que el plan de igualdad deberá contener dicho ámbito dentro del contenido del plan, cuya referencia se encuentra en la integridad de los planes analizados. Pues bien, atendiendo al contenido de los planes de la muestra llama la atención como la descripción de este ámbito se realiza en función de la ubicación geográfica de los centros de trabajo que tiene la empresa en el territorio nacional. Por tanto, se pueden localizar planes de ámbito estatal², autonómico³ y provincial⁴, pese a que los planes de igualdad no utilizan dicha terminología, sino que simplemente indican su virtualidad en los territorios donde están localizados los centros de trabajo. Por tanto, dicha unidad se convierte en un dato relevante para delimitar la proyección territorial del plan. Dicho esto, se ha de concluir como dato más destacado del estudio de la muestra que una gran mayoría de los Planes de Igualdad se autocalifican como de aplicación *nacional*, puesto que lo más común es que los planes de igualdad cuenten con centros de trabajo distribuidos por varias comunidades autónomas⁵, o en su caso indiquen que su aplicación se producirá en los distintos territorios autonómicos donde poseen centros de trabajo⁶.

Al margen de lo anterior, de forma novedosa, el R.D. 901/2020 admite la negociación de los planes en los grupos de empresa. Dicha expresión que incluye también el término grupo, según la jurisprudencia, no necesariamente identifica a un grupo mercantil, ni a un grupo laboral, sino al sentido de la expresión «grupo» que le otorga el artículo 87 ET; esto es, «convenios que afecten a una

¹ Vid. ALFONSO MELLADO, C.A. «Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido», *Revista Femeris* (2020), n.º 5, p. 44.

² PI Academia Universitaria, S.L.

³ PI Clean and Service, PI Fundación de Estudios e Análises, PI Compañía Cervecera de Canarias.

⁴ PI Blue Fruit, S.L., PI Agroal Cooperativa Valenciana, PI Impex Europa, S.L., PI Fibertenic, PI Universidad Comillas.

⁵ Entre otros, PI Acciona Medioambiente, SA, PI BBVA Seguros, PI Red Eléctrica de España, PI Merlin Properti Socimi, PI Cruz Roja Española, PI Servicios Especiales, PI Phoenix Vigilancia y Seguridad, PI Ilunion Sociosanitario, PI Azvase, PI Almstom Transporte.

⁶ PI Formalba, S.L., PI Fundación Juan Soñador.

pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación», «identificando a un conjunto de empresas que están organizativa y circunstancialmente reunidas porque comparten características comunes»⁷. Además, a nuestro entender, la norma posibilita dicha alternativa de manera *condicionada*, puesto que la promoción de los Planes de Igualdad apuesta de forma predominante por la negociación en el nivel empresarial. Por tanto, la admisión de dichos planes en el ámbito del grupo está sujeta al cumplimiento de una «justificación de la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo» (art. 2.6); por lo que dicha previsión normativa implica que tiene que haber una motivación en el propio plan de la conveniencia de negociar en el ámbito del grupo empresarial o en algunas de sus empresas. A este respecto, la normativa permite que el plan alcance a la totalidad de las empresas del grupo, o sólo a una parte de ellas, resultando que esta posibilidad no afecta a la obligación de las empresas que en su caso no estén incluidas en el plan del grupo, debiendo lógicamente razonar los criterios de inclusión/exclusión de las empresas que quedan afectadas por el plan del grupo. Además, no se puede obviar que dicha elección debe tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas y de los convenios colectivos que les resulta de aplicación, debiendo realizar un diagnóstico en cada una de ellas. Por tanto, la complejidad puede ser manifiesta como se verá en el apartado siguiente, puesto que en el banco social se ha de negociar por los sujetos legitimados para negociar los convenios sectoriales (art. 87.2 ET), con los problemas que ello puede suponer, si las empresas forman parte de sectores de actividad diversos.

Una vez analizada la muestra de planes es claro que de forma abrumadoramente mayoritaria el Plan de Igualdad se adopta con referencia al ámbito empresarial: la empresa es la unidad de negociación elegida de forma absolutamente dominante, incluidas las empresas del IBEX-35, incorporando en su ámbito de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la componen. Incluso, es práctica habitual la cláusula que incorpora su aplicación a los centros de trabajo actuales y los que se puedan abrir en un futuro durante toda la vigencia del plan de igualdad, teniendo en cuenta que la extensión temporal del plan es dilatada⁸. Así, resulta cláusula habitual entre los planes, la que prescribe «el presente plan será igualmente de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que FESAN pueda abrir, comprar y/o gestionar durante la vigencia del presente Plan»⁹, sin querer dejar fuera a ninguna unidad que se incorpore durante la vigencia del plan de igualdad.

⁷ STS 5 abril 2022, Rec 99/2020.

⁸ PI Telefónica, PI Merlin Properties, PI Atlántica Corporate, PI Agroal Cooperativa Valenciana, PI Corte Inglés, PI Empledis, S.L., PI Fundación Adecco, PI Fibertecnic, PI Securitas Seguridad Española.

⁹ PI Fundación de Estudios e Analises. Con idéntica expresión: PI Hacienda y Viñedos.

Todavía más, hay planes que según sus términos despliegan su eficacia no sólo en sus propios centros de trabajo, sino en centros externos en los que puede prestar sus servicios su personal: «El plan aplica a los centros de trabajo que tenga o pueda tener la Compañía, ya sean propios o de terceros donde trabajan las empleadas y los empleados de BBVA Next Technologies»¹⁰. Es decir, se puede concluir que la tónica generalizada es que los Planes de Igualdad tengan una vocación omnicomprensiva de integración de todos los centros de trabajo presentes y futuros, siendo, por tanto, el ámbito ordinario de negociación, la empresa en su integridad.

Por el contrario, en la muestra hemos localizado muy escasos planes de igualdad que seleccionen como ámbito de negociación, el grupo de empresas. Así, el Plan de Igualdad de Acciona Medioambiente, SA, que delimita su ámbito en los siguientes términos: «El ámbito de aplicación se hará extensible, en su caso a otros centros de trabajo o empresas filiales en el caso de que estén adscritas a Acciona Medioambiente, SA, teniendo esta mayoría de control y estando vinculadas a la negociación colectiva del sector o al ámbito de legitimación de las federaciones sindicales firmantes». Asimismo, se ha de llamar la atención de que la justificación que indica el desarrollo reglamentario no se suele ofrecer, o con referencias muy generales, como la del Plan de Igualdad de Grupo Repsol, que alude a que «el Plan de Igualdad del Grupo Repsol se conforma como un plan de grupo, de aplicación a todas las empresas del Acuerdo Marco de Repsol, justificándose ello en la gestión transversal y centralizada que se hace de los recursos humanos de dichas empresas». Sólo el Plan de Igualdad del grupo Ferrovial ofrece un razonamiento más fundamentado en el propio plan, argumentando sobre la idoneidad de negociar un plan de igualdad que incluya a la totalidad del grupo mercantil, con el antecedente de haberlo realizado ya en los dos planes de igualdad anteriores. El razonamiento que ampara la conveniencia de adoptar un Plan único lo pasamos a transcribir por la trascendencia que puede tener como «buena práctica en la configuración de un Plan único de grupo de empresas».

Respecto a la conveniencia de la disposición de un Plan de Igualdad único para las empresas del Grupo empresarial Ferrovial que se han detallado anteriormente, de conformidad con el apartado 6 del artículo 2 del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, y tal y como se habría aceptado y conformado, y así se recoge en diferentes Actas de la Comisión Negociadora, las partes firmantes del presente Acuerdo coinciden en su necesidad e idoneidad, por cuanto de esta manera se hacen extensivos, en términos generales y salvo excepciones muy concretas, los efectos de las diferentes medidas en él acordadas, y ello pese a que alguna de estas mercantiles no estuvieran

¹⁰ PI BBVA Technologie.

obligadas legalmente a disponer de plan de igualdad por no superar el umbral exigido por la norma en cuanto número de trabajadores, o pese a las especificidades de cada negocio que podrían empujar a adoptar diferentes criterios en caso de negociar planes de igualdad diferentes por cada Sociedad. Como se ha dicho, la inclusión y pertenencia al Plan de Igualdad Único del Grupo empresarial Ferroviario de las mercantiles anteriormente detalladas les hace acreedoras y se benefician de las medidas y objetivos negociadas y acordadas en común por la Comisión Negociadora para todas las empresas que lo integran que seguramente, no les serían extensibles a título individual. Esta idoneidad y conveniencia también encuentra justificación en la propia estructura organizativa del grupo empresarial al que pertenecen, siendo que *todas ellas comparten las mismas políticas empresariales*, en las diferentes áreas y ámbitos funcionales que las conforman, a saber, Capital Humano, Asesoría Jurídica, área Financiera, o Comunicación, entre otros, así como características organizativas y de gestión de su plantilla similares, incluido la actividad preponderante de todas ellas que confluye siempre en Infraestructuras/Construcción, circunstancias todas ellas que sin duda impactan en sus Diagnósticos de Situación y que como se ha podido constatar por la Comisión Negociadora a la largo de todo el proceso de negociación, han arrojado resultados análogos. En este mismo orden de ideas, la Comisión Negociadora puso en valor el éxito de los dos planes de Igualdad anteriores de la Compañía, que ya optaron en su día por englobar varias sociedades del Grupo empresarial, y que se han caracterizados por su aceptación y una convivencia pacífica entre los intereses de las personas trabajadoras y los de la empresa, no habiéndose detectado carencia o reivindicación concreta en materia de igualdad respecto alguna de las diferentes sociedades que conformaban su ámbito de aplicación, ni incidente que aconsejase a la Comisión haber optado por una tipología de plan diferente al ahora pretendido.

Además, la trayectoria y experiencia aportada por los interlocutores de las representaciones que han conformado la Comisión Negociadora, así como su familiaridad con las necesidades e intereses de la plantilla de Ferroviario han aconsejado mantener una configuración y composición muy similar a la mantenida hasta la fecha».

1.2. **Ámbito personal o extensión subjetiva**

Resulta un denominador común de los planes de igualdad su aplicación a todo el personal que trabaja en régimen de subordinación para la empresa sin distinciones. En efecto, en la muestra analizada no hay quiebra sobre la inclusión generalizada de la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa (art. 10.1 R.D. 901/2020), enunciándolo de forma sistemática en la totalidad

de los planes, cuando alude al ámbito personal que preceptivamente ha de hacer constar como contenido mínimo del plan (art. 8.2 b. R.D. 901/2020), o en el seno de sus cláusulas de encuadramiento. De esta forma, son numerosos los planes que hacen referencia a «todas las trabajadoras y trabajadores»¹¹, o se prescribe literalmente que «las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres»¹², o incluso se llega a indicar que no se aplica exclusivamente a las mujeres¹³, incidiendo no sólo en los empleados presentes, sino también «en los que se puedan contratar en un futuro durante toda la vigencia del plan»¹⁴. En este sentido, resulta llamativo que haya que especificarse que su aplicación se realizará también a los hombres, poniendo de manifiesto la errónea idea de que el avance de la igualdad depende exclusivamente de las mujeres, cuando debe haber una corresponsabilidad entre ambos.

Asimismo, es destacable la expresa mención al personal directivo que, como se sabe, es excluido en numerosas ocasiones por los convenios colectivos, y, por tanto, podría quedar extramuros del convenio, pero no del plan de igualdad negociado. En el caso de los Planes de Igualdad, resulta indubitado que se encuentran incluidos dentro del ámbito personal¹⁵, puesto que la extensión en la aplicación del plan es *total*, con independencia «de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa»¹⁶. Por tanto, el nivel profesional, la clasificación o el puesto no afectan para la inclusión en el Plan. Correlativamente, los planes insisten en su virtualidad aplicativa a la totalidad de los trabajadores o personal por cuenta ajena «cualquiera que sea su modalidad contractual»¹⁷, «así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa»¹⁸ o «forma de contratación, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, y con contratos de duración determinada»¹⁹.

Dichas previsiones realmente reproducen la ordenación normativa de los planes que se extiende a todo el personal laboral, sea cual sea su estatuto jurídico, pero sin que se hayan podido localizar a sujetos que resultaría bien conveniente su inclusión en el plan, como los becarios o personal en formación, trabajadores autónomos dependientes, voluntarios, u otras personas

¹¹ PI FCC.

¹² PI José Luis Joyerías, S.L.

¹³ PI Pue Data, S.L.

¹⁴ PI BBVA Technologies.

¹⁵ PI Blue Fruit, PI Fundación de Estudios e Analises, PI Fundación Adecco, PI Autobuses Buñol, S.L.

¹⁶ PI Merlin Properti y PI Atlantica Corporate, PI Agrimarba, S.L., PI Servicios Especiales.

¹⁷ PI Empledis, S.L.

¹⁸ PI Ilunion sociosantiario.

¹⁹ PI Agrimarba, S.L., PI Azvase, y PI Truyol S.A.

que prestan un servicio para la empresa pero bajo un régimen extralaboral, y que resultaría realmente conveniente en el caso de que la empresa reciba su prestación o su servicio que pudieran ser destinatarios del plan de igualdad. Por último, es preciso mencionar que también es frecuente la extensión subjetiva del plan a las personas que trabajan bajo la contratación de una empresa de trabajo temporal²⁰, o que pudieran serlo²¹, o dicho más técnicamente, el Plan de Igualdad se aplicará igualmente a las personas cedidas por las empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria²². A este respecto, algún plan alude al cumplimiento del artículo 3.1 R.D. 901/2020²³, cuando realmente dicha norma reglamenta el modo de cómputo de la plantilla para alcanzar el umbral de 50 trabajadores que implica la obligatoriedad del Plan, siendo el propio artículo 10.2 de la norma reglamentaria el precepto que indica, reproduciendo el contenido del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que «las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal»²⁴.

De este modo, lo correcto es lo que indica el Plan de Igualdad del Corte Inglés, cuando alude al ámbito personal, señalando que, «en atención a las previsiones del párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas contenidas en el Plan de Igualdad serán aplicables, durante los periodos de prestación de servicios, a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal a El Corte Inglés, como empresa usuaria»²⁵. Disposición, que no se puede obviar, ya estimo aplicable la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la sentencia de 11 de diciembre de 2017, Rec 278/2017, cuyo criterio fue confirmado por el Tribunal Supremo en la sentencia de 13 de noviembre de 2019, Rec 75/2018.

En efecto, y aunque a la luz de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de empresas de trabajo temporal, los trabajadores cedidos tendrán derecho a estar incluidos en el plan de igualdad de la empresa usuaria, ello no impedirá conforme a la interpretación jurisprudencial que dichos empleados puedan

²⁰ PI Agrimarba, S.L., PI Supercor, PI Fundación de Estudios e Analises, PI Cruz Roja Española, PI Universidad de Comillas.

²¹ PI Pue Data S.L.

²² PI Azvase, PI Servicios Especiales, PI Macrolibros S.L.U.

²³ PI Impex Europa.

²⁴ *Vid.* al respecto, ROMERO RODENAS, M.^ª J., «Los trabajadores puestos a disposición (ETT) forman parte del ámbito de aplicación del plan de igualdad de la empresa usuaria», *Revista de Jurisprudencia Laboral* (2020), n.º 2, p. 16 y ss.

²⁵ En idéntico sentido, PI Autobuses Buñol, S.L.

reivindicar acciones adoptadas en el plan de igualdad de su propia empresa de trabajo temporal. Como ha declarado el Alto Tribunal: «el trabajador de puesta a disposición puede acumular medidas contenidas tanto en el plan de su empresa de trabajo temporal, como en el de la empresa usuaria, mientras dure su puesta a disposición», sin que pueda reputarse contrario al derecho de negociación colectiva (art. 37.1 CE), pues el ejercicio de los derechos contenidos en el plan de igualdad de la empresa usuaria no impide ni restringe el disfrute de los que haya establecido el convenio colectivo de empresas de trabajo temporal. Por tanto, de una forma anómala dichos empleados podrán ser beneficiarios de dos planes de igualdad distintos que entendemos *a priori* no se solaparán en su contenido, al operar bajo circunstancias empresariales distintas.

Excepcionalmente, dentro de la muestra, se hace referencia a la aplicación del Plan de Igualdad «a trabajadores de las empresas subcontratadas o de otras empresas que desarrollen su actividad en la empresa»²⁶. Indudablemente, dicha alternativa puede descansar en postulados similares en los que se apoya la extensión del personal de puesta a disposición, cuando la empresa principal y la contratista y subcontratista «comparte de forma continuada un mismo centro de trabajo», como ocurre con las empresas de limpieza o de seguridad. No obstante, no hay una previsión legal que admita que el plan de igualdad se pueda aplicar al personal ajeno/externo a su organización productiva, al modo en que lo realiza la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las empresas de trabajo temporal; por tanto, salvo que el plan se negocie en el marco del grupo, entendido como el conjunto de empresas vinculadas por razones productivas u organizativas (arts. 87.1 ET y 2.6 R.D. 901/2020), no podrá ser aplicado a trabajadores distintos pertenecientes a las empresas subcontratadas. Desde nuestro punto de vista, para que el plan de igualdad de la empresa principal pudiera ser aplicable al personal de las empresas subcontratadas sería necesario la cobertura de una norma legal que lo amparase, al modo en que sucede con las empresas de trabajo temporal, previsión que ha sido excluida, ni tan si quiera para determinar el convenio colectivo aplicable al personal de las empresas subcontratadas en el artículo 42.6 ET. Por tanto, los planes de igualdad no pueden extender su ámbito subjetivo al personal de las empresas subcontratadas con las que trabaje la empresa principal, pese a que hubiera resultado deseable de manera especial un tratamiento coordinado en el marco de la seguridad y salud laboral y de la prevención de las violencias sexuales, incluyendo los protocolos.

²⁶ PI Clean and Service y PI Phoenix Vigilancia y Seguridad.

1.3. Ámbito temporal y vigencia

De conformidad con la disciplina de los Planes, el R.D. 901/2020 establece con respecto a su vigencia dos disposiciones que son claras en su contenido. La primera es que la comisión negociadora debe fijar necesariamente su período de duración que debe constar en el propio Plan (art. 8.2 b). Y la segunda es la que dispone que «el período de vigencia o duración de los planes de igualdad» «no podrá ser superior a cuatro años» (art. 9.1). Por tanto, en principio, las partes negociadoras tienen libertad de fijación en este terreno; no obstante, dicha libertad no es total, puesto que norma reglamentaria establece una limitación temporal que parece constituir una *norma de derecho necesario absoluto*. Ambas previsiones son las únicas dispuestas, quedando, como se expone, numerosos interrogantes pendientes de resolver, puesto que no se establece régimen de denuncia alguno, ni tampoco previsión sobre los efectos de la falta de renegociación o acuerdo de un nuevo plan, una vez vencida la duración pactada o la máxima prevista en la norma. Para la resolución de estas importantes dudas nos puede servir como normativa de referencia, la fijada para la ordenación de la negociación colectiva estatutaria (art. 86 ET), advirtiendo, que, tal y como sucede con los convenios colectivos en materia de vigencia, la disciplina estatutaria es sumamente dispositiva en este aspecto para los sujetos negociadores. Ello conduce a que resulte de suma trascendencia los contenidos que pacten las partes negociadoras con relación al ámbito temporal, convirtiéndose en fuente primordial o preferente de reglamentación, al ser muy escasas las previsiones fijadas en el desarrollo normativo de los Planes.

Lo primero que se ha de hacer constar ante el análisis de la muestra es que con carácter muy generalizado, la duración pactada de los Planes de Igualdad es de cuatro años²⁷, siendo cláusula habitual la que fija las concretas fechas de inicio y finalización del plan²⁸. En este sentido, son muy reducidos en número los Planes que optan por un período de vigencia inferior a cuatro años²⁹.

²⁷ PI Siemens Gamesa, PI Acerinox, PI BBVA Seguros, PI Merlin Property Socimi, PI Red Eléctrica de España, PI Cámara Oficial de Comercio, PI Limpiezas Sayago, S.L., PI Edifesa Obras y Proyectos S.A., PI Securitas Seguridad España, S.A., PI Agrimarba, PI Agroal Cooperativa Valenciana, PI Azvase, PI Levantina de Servicios Generales, S.L., PI Truyol, PI Eniter, S.A., PI Abeconsa, S.L., PI Vopi 4, S.A.

²⁸ PI Acciona Medioambiente, S.A., PI Merlin Property Socimi, PI Tilla Berries S.L.U., PI Clean and Service, PI Residencia Entrepinares, PI Servicios Especiales, S.A., PI Macrolibros S.L.U., PI Fibertecnic S.A.U., PI Academia Técnica Universitaria, PI Azvase, PI Hacienda y Viñedos, PI Impex Europa, PI Abeconsa, S.L.

²⁹ PI de Estudios e Analises, PI Compañía Cervera de Canarias, PI Simrise Iberica, S.L., PI Stadler Valencia, PI Almstom, PI Metro de Bilbao.

En algún supuesto aislado, se fija una duración de cuatro años «o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha»³⁰.

Al ser una duración muy prolongada en el tiempo, llama la atención como la vigencia del plan se concibe como enormemente dinámica³¹: son frecuentes los planes que incorporan en el ámbito temporal la posibilidad de realizar adaptaciones, actualizaciones o revisiones en función del cambio de circunstancias o de la entrada en vigor de nuevas disposiciones, al margen de que las acciones previstas en el propio plan se fijen bajo un calendario de actuación o cronograma³². Asimismo, numerosos planes condicionan su vigencia a una posible revisión bajo las causas previstas en el artículo 9.2 R.D. 901/2020, infiriéndose de su contenido una significativa *provisionalidad*, resultando muy frecuente en la lectura de los planes, cláusulas de este tenor: «en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad»³³.

De manera más excepcional, encontramos Planes de Igualdad como el del Corte Inglés que hace referencia a una posibilidad de cambio permanente, transcribiendo lo dispuesto en el artículo 9.4 R.D. 901/2020: «Asimismo, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos». O asimismo el Plan de Igualdad de Vocento GMS, que estipula lo siguiente: «En todo caso, la Comisión de Igualdad cada inicio de año, será la encargada de decidir a través de la reunión correspondiente, si el Plan registrado en plazo y forma, se sigue manteniendo, con las modificaciones que se haya ido incluyendo a lo largo del año anterior, o si, por el contrario, es necesario negociar un nuevo Plan de Igualdad»³⁴.

Por otro lado, también en el ámbito temporal del plan, las partes negociadoras determinan la fecha de entrada en vigor del plan. La tendencia predominante es la que entiende que el plan de igualdad inicia su vigencia «a partir de

³⁰ PI FCC.

³¹ *Vid* al respecto, las observaciones realizadas por FABREGAT MONTFORT, G., *Los planes de igualdad como obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Albacete (Bomarzo), 2009, p. 137 y ss.

³² PI PUE DATA, S.L., PI Caixabank, PI Tilla Berries, S.L.U., PI Ultracongelados SU, PI Impex Europa, PI Stadler Valencia.

³³ PI Azvase, PI Fundación Estudios, PI Truyol.

³⁴ En la misma dirección, el PI Eniter que fija la duración del plan y a continuación prevé lo siguiente: «a propuesta de la Comisión de Igualdad se podrá acordar su actualización, modificación, derogación o negociación de un nuevo plan».

la firma» del acuerdo adoptado en el seno de la comisión negociadora³⁵, o en su caso al día siguiente de su firma³⁶. Frente a dicha tendencia, hay otros planes que supeditan su entrada en vigor a que el plan sea efectivamente inscrito en el registro público oficial, o resultara aplicable «desde el día siguiente a la fecha en que sea notificada su inscripción en el registro oficial correspondiente»³⁷, supeditando su eficacia y validez al acceso al registro. No obstante, dicha práctica es minoritaria frente a la fecha de firma del acuerdo negociado.

En relación con su finalización y posibilidad de prórroga, a la luz de la redacción del artículo 9.1 R.D. 901/2020, parece claro que no debe admitirse la prórroga anual prevista en el artículo 86 ET, puesto que se establece como regla imperativa la duración máxima de cuatro años improrrogable, y la necesidad de revisión periódica. Ahora bien, la reglamentación normativa esta ciertamente incompleta, puesto que no dispone previsión alguna sobre el régimen de denuncia, y sobre la posibilidad de aplicar el régimen de ultraactividad mientras se negocia el nuevo plan de igualdad.

Si se atiende a los planes de la muestra analizada, resulta una cláusula frecuente la que estipula, que «las partes comenzarán la negociación un nuevo Plan tres meses antes de la finalización o vencimiento del presente»³⁸, o «pasado este tiempo y tres meses antes que finalice su vigencia, las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad»³⁹, o, más excepcionalmente, se estipula que «el proceso se iniciará dentro de los seis meses anteriores a la finalización de la vigencia del presente»⁴⁰ o en el más reducido de dos meses⁴¹, o, finalmente, de forma más genérica no se estipula plazo alguno, declarándose, que «próximo a la finalización del periodo de vigencia, se iniciarán los trámites para un nuevo plan de igualdad. Antes de la finalización de la vigencia se constituirá la comisión negociadora que será la encargada de negociar el siguiente Plan de Igualdad»⁴².

³⁵ PI Blu Fruit, PI Hacienda y Viñedos.

³⁶ PI BBVA Next Technologies, PI BBVA Seguros, PI Clean and Services, PI Phoenix Vigilancia y Seguridad, PI Ultracongelados S.L.U., PI Líder Aliment.

³⁷ PI BBVA Next Technologies, PI BBVA Seguros, PI Clean and Services, PI Phoenix Vigilancia y Seguridad, PI Ultracongelados S.L.U., PI Líder Aliment.

³⁸ PI Cruz Roja Española, PI Siemens Gamesa, PI Corte Ingles, PI Supercor, PI Eulen, PI Fundación Laboral de la Construcción, PI Fundación de Estudios e Analises, PI Levantina de Servicios Generales, S.L.

³⁹ PI Fibertecnic S.A.U., PI José Luis Joyerías, S.L.

⁴⁰ PI Tilla Berries S.L.U., PI Ultracongelados S.L.U., PI Servinet del Valles, S.L., PI Emplendis.

⁴¹ PI Vocento, GMS.

⁴² PI Atlantica Corporate.

Por otro lado, con alguna habitualidad, en algunos Planes de Igualdad parece preverse un régimen de ultraactividad, puesto que se establece que el plan de igualdad continuará vigente, mientras se negocia el nuevo plan. En dichos supuestos, dicha vigencia ultraactiva del plan es común que se limite en el tiempo, fijándose un término coincidente con la duración máxima de cuatro años: «Una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del período de cuatro años⁴³, o dicho con otros términos: «Este plan permanecerá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan, sin que su duración exceda del período de cuatro años máximo previsto en el artículo 9.1 R.D. 901/2020»⁴⁴. En otros casos más aislados, si el plan de igualdad no se ha pactado por la duración máxima, se puede estipular una duración de la ultraactividad de nueve meses, tras los tres meses anteriores para el inicio de la negociación que es el período temporal que el desarrollo reglamentario prevé como de duración máxima del proceso de negociación del plan de igualdad (art. 4.4. R.D. 901/2020)⁴⁵, y finalmente, en algún plan excepcionalmente la ultraactividad se restringe a seis meses⁴⁶.

Finalmente, en contadas ocasiones se localiza algún plan de igualdad que contempla un régimen de ultraactividad sin limitación temporal alguna, haciendo constar lo siguiente: «Mientras se negocia el siguiente plan, el presente plan será prorrogado hasta la firma del siguiente»⁴⁷, o con otros términos, se indica que «una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido (9 meses), la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del IV Plan»⁴⁸; «En el intervalo de tiempo que medie hasta la aprobación del siguiente Plan, se mantendrá vigente el contenido del I Plan de Igualdad»⁴⁹. Del mismo modo: «Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro»⁵⁰. O de forma más laxa e incorrecta, se indica que: «Tras la finalización de la vigencia oficial de este Plan, éste se entenderá prorrogado y todas las medidas y acciones previstas en el mismo seguirán teniendo validez hasta que se dé por aprobado el II Plan de Igualdad, teniendo

⁴³ PI Caixabank.

⁴⁴ PI Líder Aliment, PI Azvase, PI Servicios Asistenciales Azahar, S.L., PI Eniter, S.A., PI Urbisegur Seguridad.

⁴⁵ PI FCC.

⁴⁶ PI Liberduplex, PI Abeconsa, S.L.

⁴⁷ PI Fundación de Estudios e Analises.

⁴⁸ PI FCC.

⁴⁹ PI Abeconsa, S.L.

⁵⁰ PI Autobuses Buñol, S.L.

en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombre, que recomienda una vigencia de hasta cuatro años para tener los resultados concretos en relación a la situación de partida y para revisar los contenidos del plan»⁵¹. O de forma excepcional, parece preverse una prórroga sin limitación temporal: «En el plazo de dos meses previos a la expiración del plazo de vigencia, cualquiera de las partes de la Comisión Negociadora mostrará a la otra su deseo de negociar un nuevo Plan de Igualdad para la empresa Vocento GMS. En el caso de que, en ese período de tiempo, no haya comunicación al respecto por ninguna de las dos partes, se seguirá manteniendo el Plan de Igualdad registrado, con las medidas que se hayan ido incluyendo en el mismo»^{51,52}.

Bajo nuestra opinión, no es posible en un Plan de Igualdad pactar un régimen de ultraactividad sin limitación temporal, supeditándose sin más a que se logre un nuevo acuerdo, sino que el R.D. 901/2020 es taxativo, y fija, a diferencia de los convenios colectivos, un término máximo de cuatro años de vigencia que ha de ser respetado también cuando se procede a la renegociación del nuevo plan de igualdad. Por tanto, se habrá de entender que el Plan de Igualdad decae en su vigencia, cuando alcanza dicha duración máxima, sin que pueda ser admitida una prórroga del mismo, ni tan siquiera en régimen de ultraactividad, que se pueda extender más allá de dicho término⁵³. No obstante, hubiera sido deseable que la ordenación normativa que incide en dicho producto de la negociación colectiva hubiera reglamentado expresamente los efectos de la falta de renegociación del plan, ya sea por la falta de acuerdo, ya sea porque ninguna de las partes negociadoras proceda a su renovación. Como se ha indicado al principio, por una parte, el Plan de Igualdad se concibe como un producto de la negociación colectiva sustancialmente dinámico que debe ofrecer respuestas que se adapten a las situaciones de desigualdad existentes en la empresa, por lo que resulta difícilmente admisible un plan que perdure en su contenido más allá de esos cuatro años, sin que se quede desactualizado. Por otro lado, la negociación de un plan de igualdad es una tarea enormemente compleja que resulta fácil que se pueda extender en el tiempo. Por tanto, la ordenación normativa debería haber marcado una limitación temporal taxativa del plan de igualdad que es objeto de renovación.

⁵¹ PI Asprodalba.

⁵² También, se pacta una ultraactividad sin plazo en PI Braun Avitum.

⁵³ Vid. al respecto, CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 2022, p. 624. ARAGÓN GÓMEZ, C. y NIETO ROJAS, P., *Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*, Madrid (CISS), 2021, p. 111.

2. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

2.1. El doble canal de representación de los trabajadores

Como se sabe, la Ley Orgánica 3/2007, hace referencia a la negociación, o en su caso consulta de los Planes de Igualdad con los representantes legales de los trabajadores (art. 45 LOI), posibilitando diferencias en los derechos de participación en función de la tipología de Plan de Igualdad ante el que nos situemos. Así, de la dicción literal de este precepto parece claro que en las empresas de 50 o más trabajadores se habrá de articular dicha negociación, remitiendo a la legislación laboral para determinar la forma en que se realice (art. 45.2 LOI). Por el contrario, se ha de tener presente que en el caso de que el plan se exija por convenio colectivo, habrá de estarse «a los términos previstos en el mismo», y finalmente en el caso — por ahora inédito— que lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, podrá ser objeto de negociación o consulta, siendo esta última facultad la que prima cuando se trata de un plan de igualdad voluntario (art. 45. 3,4 y 5 LOI).

Indudablemente, la norma reglamentaria ha sido la que a través de su artículo 5 R.D. 901/2020 ha venido a regular de forma detallada la composición de la comisión negociadora, completado por el artículo 6 donde se establecen sus competencias, siendo la pieza fundamental del precepto que lleva por título *Procedimiento de negociación de los planes de igualdad*. A este respecto, y aunque la propia disciplina tiene en cuenta en todo caso las reglas de la negociación colectiva estatutaria, al ser concebido de forma dominante como un producto de la negociación (arts. 87 y 89 ET), realmente fija un régimen propio y diferenciado para facilitar —se supone— la adopción del plan de igualdad, que se separa de la ordenación común estatutaria para los convenios colectivos de empresa, cuyas reglas le sirven de referencia, al declararse como norma supletoria en todo lo no previsto por el reglamento. Y así, en relación con los sujetos legitimados se decanta por la regla del doble canal de representación sindical y electiva en el ámbito de la empresa, priorizando a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de las representaciones unitarias (art. 5.2 R.D. 901/2020). De esta forma, y como ya indicara el Tribunal Supremo, «los planes de igualdad deben ser negociados con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, que acrediten la legitimación exigida por el art. 87.1 ET, porque así lo requiere el art. 85.2 ET» (STS 11 de marzo de 2014, rec. 77/2013; 9 de mayo de 2017, rec. 85/2016; 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016 y 13 de septiembre de 2018, rec. 213/2017).

Previsión que se plasma en numerosos Planes de Igualdad de la muestra negociados por las secciones sindicales siempre que reúnen el requisito de la mayoría en las representaciones electivas constituidas⁵⁴, o con mayor frecuencia se han localizado planes negociados en exclusiva por las representaciones electivas constituidas en los centros de trabajo afectados por el plan⁵⁵. En numerosos casos, simplemente, se hace referencia a que han sido acordados por los representantes legales de las personas trabajadoras, elegidos a través de elecciones sindicales, sin concretar con precisión cuál de las concretas representaciones han actuado en la comisión negociadora⁵⁶.

Normalmente dicha composición se produce en las empresas de más pequeñas dimensiones con un solo centro de trabajo, o con un reducido número de centros de trabajo, puesto que la hipótesis más común en la muestra seleccionada es la presencia generalizada de empresas pluricelulares con centros de trabajo con representantes de los trabajadores y con centros sin ninguna clase de representación de los trabajadores. En este sentido, es destacable que la negociación por dichas representaciones estables constituidas en exclusividad se produce más en las empresas que integran el sector primario, o en algunas ramas de actividad de los sectores feminizados o masculinizados, siendo mucho más marginal cuando se trata de empresas del IBEX o empresas públicas.

Ahora bien, como se ha expuesto, la mayoría de las empresas de la muestra seleccionada cuentan con más de un centro de trabajo, es decir se trata de empresas pluricelulares; en dicho supuesto, tal y como rige en la negociación de los convenios de empresa, junto a la regla del doble canal, la norma reglamentaria atribuye la legitimación al comité intercentros con una doble condición, y es que este órgano este previsto en el convenio colectivo aplicable, y, además, tenga atribuida competencia para la negociación de los planes de igualdad (art. 5.2 R.D. 901/2020). Pues bien, en la muestra se ha localizado de forma muy excepcional la negociación de un plan de igualdad negociado por el comité intercentros⁵⁷.

⁵⁴ PI Corte Ingles, PI Eulen, PI Securitas Seguridad Española, PI Urbisegur de Seguridad.

⁵⁵ Han sido negociados por el Comité de Empresa, o en su caso por los Delegados de Personal, PI Red Electrica de Infraestructuras de Telecomunicación, PI Tilla Berries, S.L.U., PI José Luis Joyerías, PI Limpieza Sayago, S, PI Formalba, S.L., PI Transportes Sanitarios Cordoba, PI Estrella Levante, PI Macrolibros S.L.U., PI Impex Europa S.L., PI Agroal Cooperativa Valenciana, PI Transportes Sanitarios Córdoba, PI Estrella Levante, PI Macrolibros, S.L.U., PI Vocento, PI Camara Oficial de Comercio, PI Ilunion Lavandería, PI Universidad de Comillas, PI Enusa, PI Telefonica Global Technology, PI Telefónica Broadcoast Services.

⁵⁶ PI Servicios Asistenciales, PI Gráficos Azahar, S.L.

⁵⁷ PI Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.

Lo habitual es que cuando se trata de empresas con un reducido número de centros de trabajo se negocien con las representaciones electivas en mayor medida que con las secciones sindicales. No obstante, al igual que sucede en la negociación de los convenios colectivos de empresa, rige *el principio de correspondencia*, que, como se sabe, implica que en el caso de negocien dichas representaciones es necesario, para que este válidamente constituida la comisión negociadora, que todos y cada uno de los centros de trabajo tengan constituidos representantes de los trabajadores para negociar el Plan de Igualdad que preceptivamente afecta a la totalidad de la empresa. O dicho de forma taxativa, el principio de correspondencia en los planes de igualdad opera de forma inexorable entre el ámbito del plan de dimensión empresarial y la representatividad de los interlocutores sociales en todos y cada uno de los centros de trabajo que componen dicha empresa. Y por ello, el supuesto más común en el que negocian dichas representaciones de forma exclusiva es que la empresa tenga un solo centro de trabajo o un reducido número de centros, puesto que, si cuenta con un número significativo de centros de trabajo, normalmente entra en juego la comisión sindical.

Con carácter general, y pese a que no contamos con la información del número de miembros que compone la representación unitaria, sí es fácil comprobar que con carácter general el número que compone la parte social es menor a los miembros que integran el Comité de Empresa o comités de empresa, y en menor medida con respecto a los Delegados de Personal. Ello es así, puesto que cuando es uno el representante es quien comparece en la comisión, considerando que cuando son los tres los Delegados constituidos, finalmente, se designa a uno de ellos, puesto que en la generalidad de los casos se selecciona a un representante por centro de trabajo. Se ha de tener en cuenta que la norma reglamentaria limita el número de miembros a un «máximo» de seis miembros por cada parte (art. 5.3), cifra que en muchos casos no se alcanza, no siendo inusual que haya comisiones formadas por uno, dos o tres miembros por cada parte⁵⁸. Resulta llamativo que la práctica más habitual en estos casos es la composición de dos miembros por cada representación —empresarial y social— en la comisión negociadora, en lugar de un número impar para facilitar la resolución de las discrepancias en la negociación.

⁵⁸ Así, se compone por 3 miembros por cada parte: PI Agroal Valencia, PI Supercor, PI Symirse Iberica S.L.; 1 miembro por cada parte: PI Fran Lolo, PI Merlin Property Socimi, siendo lo más frecuente localizar comisiones negociadoras compuestas por 2 miembros por cada parte: PI Tella Berries S.L.U., PI Atlantica Corporate, PI Camara Oficial de Comercio, PI Limpieza Sayago, PI Formalba S.L., PI Asprodalba, PI Estrella de Levante. Son mucho más excepcionales la composición de 4 miembros por cada parte: PI Transportes Sanitarios Córdoba y PI Phoenix Vigilancia y Seguridad.

Con respecto a la concreta composición, en el texto del Plan no se hace normalmente referencia al criterio utilizado para la designación de los componentes que forman parte de la Comisión Negociadora en el caso del Comité de Empresa, aun cuando no es infrecuente que se mencione que comparece el presidente del Comité o el Secretario del órgano unitario⁵⁹, o en otros casos simplemente se alude a que «serán escogidos como ellos decidan»⁶⁰. No obstante, se ha de llamar la atención sobre la dificultad que puede suponer la designación en empresas con varios centros de trabajo y elevada plantilla, puesto que la cifra a designar es sólo de seis miembros. En estos supuestos, se habrán de respetar los porcentajes de representatividad que existan en el seno de los órganos unitarios, pero es más que posible que se tengan que sacrificar las opciones sindicales minoritarias, al no tener cabida en una representación de seis miembros.

Del mismo modo, tampoco en la generalidad de los planes se hace referencia al criterio utilizado para el reparto de puestos en la comisión negociadora. Sin embargo, se ha de tener claro que para que dicha distribución sea correcta, la norma reglamentaria en coherencia con la legislación negociada estatutaria deberá observar la regla de que «la composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad» (art. 5.2). Ahora bien, son muy limitados los planes donde se alude a que «la designación de las personas tendrá en cuenta la representatividad en el conjunto de los centros de trabajo»⁶¹, o que se indique que se han elegido a tres miembros del Comité de empresa, atendiendo a la proporcionalidad y pluralidad de las distintas formaciones sindicales⁶². O de forma excepcional, como indica el PI TRAGSATEC: «Las Secciones Sindicales acuerdan como criterio de reparto, un miembro por cada Sección Sindical Estatal y el resto será en función del porcentaje de representatividad que cada Sección Sindical ostenta a nivel estatal quedando el reparto como sigue: 5 titulares por CCOO, 4 titulares por UGT, 2 titulares por CSIF, 1 titular por CGT y 1 titular por COBAS. Se toman como referencia los datos de representatividad a nivel estatal de cada una de las Secciones Sindicales a fecha 27 de enero de 2020».

Finalmente, en la parte social, como se ha expuesto, se ha de considerar que el plan de igualdad puede afectar a un grupo de empresa integrado por una pluralidad de empresas. De esta forma, las distintas organizaciones podrán adoptar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo,

⁵⁹ PI Agroal Cooperativa Valenciana.

⁶⁰ PI Exportaciones Aranda.

⁶¹ Por ejemplo, PI Alstom Transporte.

⁶² PI Grafopack S.A.U.

que se regirá por las reglas establecida para dicha negociación colectiva en el artículo 87 ET (art. 5.2 R.D. 901/2020). Como se sabe, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales, teniendo la decisión las propias organizaciones legitimadas para acordar o no la negociación de un plan de igualdad de grupo. En todo caso, dicha posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan del grupo de disponer de su propio plan de igualdad, debiendo justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Dentro de la muestra son muy escasos los planes de igualdad de grupo, contrayéndose a algunas de las empresas del IBEX-35, que, como regla general, parecen preferir la negociación de un Plan de Igualdad de ámbito empresarial.

De este modo, en el grupo de empresas Telefónica se observa que, pese a las grandes similitudes en el modelo de planes, las distintas entidades prefieren optar por negociar individualmente su propio plan de igualdad, y así se han localizado 8 planes que inciden en ocho de las empresas que componen el grupo. Frente a dicha tendencia, dentro de la muestra han optado por un Plan de Igualdad que tiene como ámbito de aplicación el grupo mercantil de empresas, Siemens Gamesa Newable Energy, en el que en representación de los trabajadores han actuado las secciones sindicales de ámbito estatal de la federación del sindicato CCOO de industria, y construcción y de los sindicatos UGT y ELA. El grupo de empresas REPSOL cuya comisión está integrada «por los sindicatos más representativos en el ámbito del grupo Repsol (CCOO, UGT, y STR), y mayoría en los comités de empresa del conjunto de las distintas sociedades del Grupo, de forma proporcional a su representatividad, y dos de ellas tienen, además, la cualidad de Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal (CCOO y UGT)». Asimismo, en el grupo mercantil FERROVIAL, se hace expresamente referencia a la legitimación de las partes negociadoras con dichos términos: «Desde la perspectiva legitimadora se ha constatado respecto a la parte social que ha integrado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad único para las empresas del Grupo empresarial Ferrovial, que las dos Organizaciones Sindicales firmantes que la integran, tanto UGT como CCOO, cuentan con legitimación plena para negociar las medidas y objetivos que afectaban a todas las sociedades que integran el texto hoy acordado, en la representación mayoritaria que cada sindicato ostenta en el Grupo empresarial, actividad y sectores en los que operan las empresas que integran el mencionado Plan, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores en relación con lo establecido en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020, de

13 de octubre». Asimismo, en el grupo empresarial RENFE, han constituido la comisión del Plan los negociadores que proceden de la Mesa Técnica de Igualdad y Aspectos sociolaborales del II convenio colectivo del grupo Renfe, estando formada por la representación de los sindicatos SEMAF, CCOO y UGT; práctica que sucede igualmente con el II Plan de Igualdad de AENA y AENA Scairm.

2.2. Comisión sindical y comisión híbrida

Por otro lado, con respecto a los sujetos legitimados, nos encontramos con una realidad muy frecuente en que las empresas o determinados centros de trabajo de una entidad carecen de cualquier estructura representativa de los trabajadores, produciéndose un problema de interlocución para constituir una adecuada comisión negociadora, que es una de las exigencias esenciales para que el Plan de Igualdad sea válido, y pueda inscribirse en el registro público correspondiente. La norma reglamentaria se ha decantado por la *comisión sindical* sobre la que ahora nos detendremos, cuyo antecedente directo se encuentra constituido por las comisiones reglamentadas en los expedientes de regulación temporal de empleo derivados de la COVID-19 (art. 23 RDL 8/2020).

Lo primero que se ha de advertir es que la aceptación en exclusiva de estas comisiones para cubrir el vacío de interlocución negociadora ha descartado a las *comisiones ad hoc*, como posible sujeto legitimado en los centros sin representación para la negociación de los planes de igualdad, que ya había sido anticipada por la jurisprudencia de forma contundente⁶³. Se reforzaba así su naturaleza como manifestación de negociación colectiva de ámbito empresarial que no admite una negociación al margen de las reglas de legitimación estatutarias (art. 87 y 88 ET). De esta forma, el conocido pronunciamiento del Tribunal Supremo, ya había indicado que dichas comisiones «son 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 consultas 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 dicha representación ad hoc pueda utilizarse 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»⁶⁴.

⁶³ SSTS 14 febrero 2017 Rec 104/2016 y 25 mayo 2021, Rec 186/201.

⁶⁴ STS 26 enero 2021, Rec 50/2020.

Por tanto, la comisión sindical es la opción reglamentaria por la que se decanta para suplir la ausencia de representación, con el propósito de facilitar la constitución de la comisión negociadora con una representación sólida en un tejido productivo como el que caracteriza nuestras organizaciones, en el que resulta una hipótesis común la falta de constitución de representantes electivos en los centros de trabajo, que se incrementa en relación directa con el descenso de umbrales de plantilla de aquellos. Desde esta perspectiva, resultaba previsible el protagonismo que iba a asumir esta tipología de comisión en la negociación de los Planes, al haberse reducido en la última reforma de forma muy significativa el número de trabajadores que ha de tener la empresa para que resulte exigible un Plan de Igualdad.

Adicionalmente, se ha de considerar que dicha comisión sindical puede ser única y exclusiva, cuando los centros de trabajo no conviven con ningún centro que tenga representación de los trabajadores, en cuyo caso rige la limitación general de 6 miembros, o puede coexistir con centros de trabajo con representantes legales constituidos, incrementándose la cifra hasta 13 miembros por cada parte, formándose lo que se denomina como *comisión híbrida* (art. 5.3 R.D. 901/2020)⁶⁵.

Con respecto a la concreta composición de la comisión, la norma establece que se ha de integrar por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa, que deberán ostentar legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación (art. 5.3 R.D. 901/2020). De conformidad con el artículo 87.2 ET que reglamenta la legitimación para la negociación sectorial, se encuentran legitimados, tanto los sindicatos más representativos a nivel estatal, como de comunidad autónoma, respecto a los convenios que no trasciendan dicho ámbito territorial, así como los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los representantes electivos en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el convenio. Asimismo, los sindicatos más representativos de comunidad autónoma, conforme a lo previsto en el art. 7.1 LOLS, estarán legitimados para negociar convenios de ámbito estatal (art. 87.4 ET). Por tanto, la fórmula utilizada por el artículo 5 R.D. 901/2020 no se limita a los sindicatos que hayan negociado y firmado el convenio sectorial aplicable, sino que amplía la legitimación a todos los sujetos que en el momento de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad tuvieran legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio sectorial, cuya identificación se podrá obtener a través de las certificaciones de representatividad que emitan las correspondientes administraciones

⁶⁵ Es importante hacer constar que dicha norma fue cuestionada en su legalidad, considerándose finalmente lícita por la STS 28 marzo 2022, Rec. 359/2020.

laborales. Ello se considera más razonable, por cuanto desde la entrada en vigor del convenio de aplicación, han podido aparecer en escena otros sindicatos con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del mismo, en cuyo caso tendrían derecho a participar en la comisión negociadora, aunque no hubieran negociado inicialmente el convenio aplicable⁶⁶.

Con respecto a la tramitación de la fórmula elegida por la norma reglamentaria, la empresa es la que inicia el procedimiento de negociación y tiene que enviar una comunicación fehaciente a los sindicatos legitimados para iniciar la negociación del plan. De tal modo que, tanto en la comisión híbrida como sindical deberá comunicarlo a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, exigiéndose asimismo que acrediten legitimación para participar en la comisión negociadora del convenio de aplicación. A este respecto, el sujeto empresarial deberá solicitar la información a la autoridad laboral, y en concreto, a la Dirección General de Trabajo-Subdirección general de Relaciones Laborales, cuando el ámbito afectado por el Plan de Igualdad supere una concreta Comunidad Autónoma, requiriéndose a la autoridad laboral autonómica, cuando el ámbito al que alcanza el Plan no supera un único territorio autonómico. Si se atiende a la muestra seleccionada, se puede confirmar con claridad que la comisión híbrida es la fórmula más comúnmente utilizada para integrar la parte social de la comisión negociadora, resultando que la comisión sindical reviste un protagonismo indudable. O dicho de forma taxativa, *en una valoración general la comisión sindical ha devenido sujeto principal de negociación de los Planes de Igualdad*. En concreto, la hipótesis más común dentro de la muestra de Planes de Igualdad de constitución de la Comisión Negociadora se encuentra integrada por lo que denominamos *Comisión Híbrida*, donde coexisten en una misma empresa centros de trabajo con representantes legales de los trabajadores, y centros que no cuentan con ningún tipo de representación.

En particular, y si se consideran a los sujetos designados para la comisión sindical, numerosos planes hacen referencia a los sindicatos más representativos del sector⁶⁷, o simplemente aluden a los sindicatos más representativos o mayoritarios⁶⁸, o más correctamente, se refieren a los sindicatos más representativos del sector al que pertenece, o en el que opera la empresa⁶⁹.

⁶⁶ NIETO ROJAS, P., «El futuro de las comisiones *ad hoc*», *Revista Trabajo y Derecho* (2022), n.º 96, p. 12.

⁶⁷ PI Academia Tec Universitaria, PI Pue Data, S.L., PI Braun Avitum, PI Servicios Especiales, PI Francisco de Vitoria.

⁶⁸ PI Hacienda y Viñedos Marques del Atrio, PI Emplendis, PI Ilusion Sociosanitario S.A.U.

⁶⁹ PI Servicios Sociosanitarios, S.A.U., PI Cruz Roja Española, PI Acciona Medioambiente, PI Clean nd Service, S.L., PI Fundación Adecco, PI Servicios Especiales, PI Segurcaixa, PI Agrimarba.

De forma mucho más limitada, algunos Planes expresan que los sindicatos designados cuentan con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio⁷⁰, y en menor medida aluden a las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial⁷¹, cuyas federaciones sectoriales comparecen en representación de los centros sin representación unitaria. Con respecto a los sindicatos más representativos, indudablemente, la presencia mayoritaria se encuentra configurada por las federaciones que integran los sindicatos más representativos de ámbito estatal —UGT y CCOO—, pero también comparecen más ocasionalmente los sindicatos de ámbito autonómico en empresas o centros de trabajo generalmente radicados en dicho territorio⁷². En este caso, llama la atención como en el caso de la comisión sindical también es frecuente que un centro de trabajo o varios de ellos se vean representados por un solo representante de uno de los sindicatos convocados⁷³. En este supuesto, se ha de tener en cuenta que la norma incrementa el número de componentes que pueden integrar la comisión, pudiendo alcanzar hasta un máximo de trece miembros; por tanto, resulta mucho más compleja la composición, sin que la norma establezca ninguna previsión al respecto, debiendo interpretarse que la distribución de puestos en la comisión negociadora se realizará en proporción a la representatividad de las organizaciones sindicales en el sector. No obstante, cabe destacar como en las comisiones híbridas, en muchas ocasiones comparece un solo representante de la organización sindical en nombre de los varios centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores⁷⁴, y en caso de comparecer más de un sindicato, uno por cada organización sindical. De esta forma, en estos casos, el número de miembros que compone la parte social se amplía significativamente respecto a la hipótesis anterior en el que resulta frecuente la intervención de 1 miembro o 2 por cada parte negociadora: en este supuesto, es habitual la presencia de comisiones de 22 personas, compuesta por 11 miembros por cada parte⁷⁵, o de 26 personas, 13 representantes por cada parte⁷⁶.

Cabe destacar que tampoco son infrecuentes los Planes de Igualdad que aluden a que, finalmente, la Comisión Negociadora sólo se constituyó por alguno o algunos de los sindicatos legitimados, invocando su ausencia «puesto que tras la comunicación con el mismo vía *email* se declinó

⁷⁰ PI BBVA Seguros.

⁷¹ PI Fundación Laboral Construcción.

⁷² PI Ilunion Lavandería Euskadluna: Federación de ELA Y LAB, PI Fibertencia, S.A.U.: sindicato ELA, PI Afibertencia S.A.U. o PI Abeconsa: sindicato CIG.

⁷³ Por ejemplo, en el PI Levantina de Servicios Generales.

⁷⁴ PI Empledis, PI Levantina de Servicios Generales.

⁷⁵ PI Calidad Pascual.

⁷⁶ PI Azvase, PI Red Eléctrica de España.

mediante su silencio y no contestación ante nuestra propuesta de formar parte de dicha comisión para poder realizar nuestro plan igualdad», quedando finalmente constituida la comisión por la parte social, por un sólo representante de uno de los sindicatos más representativos del sector⁷⁷, o en su caso indican con claridad que se encuentran dentro de la comisión negociadora, «los que contestaron a la comunicación enviada por la empresa»⁷⁸, o se haya presente «la organización sindical que acuso recibo de la convocatoria y confirmo su intención de participar en dicha negociación». En dichos supuestos, se reconoce expresamente en el propio Plan que dicho sindicato más representativo ostenta legitimación plena para formar parte de la Comisión Negociadora, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5.2 R.D. 901/2020.

Y, en efecto, es así, puesto que en dicha norma se admite que esta comisión sindical se considere válidamente constituida cuando esté 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. Como tuvimos ocasión de advertir, resulta absolutamente anómalo que el reglamento admita dicha alternativa, sea cual sea el sindicato que responda, incluido los minoritarios del sector, y que le confiera legitimación negociadora con el fin de que se pueda iniciar el proceso de negociación⁷⁹. Dicha asunción de la legitimación negociadora por dicho sindicato, que puede ser el único representante en la parte social, si no hay ningún representante legal de los trabajadores en la empresa, conduce a que sea el sujeto sindical que asume en exclusividad la negociación en nombre de toda la plantilla. De esta manera, se quiebran principios básicos de las reglas de legitimación sobre las que descansa nuestro sistema de negociación colectiva estatutaria que se apoyan en todo caso en imperativos de representatividad y proporcionalidad de los sindicatos en el sector para adquirir la legitimación negociadora⁸⁰. Indudablemente, dicho mandato descansa en la previsión de no supeditar el cumplimiento de la obligación negociadora de los planes de igualdad al poder de las organizaciones sindicales, intentando agilizar el procedimiento, una vez que uno de los sindicatos legitimados responda a la convocatoria; no obstante, la solución normativa no resulta satisfactoria para el conjunto de los intereses en juego.

⁷⁷ Por ejemplo, ello sucedió en la negociación del PI Pue Data, S.L., o en la del PI Merlin Property Socimi.

⁷⁸ PI BBVA Seguros.

⁷⁹ En tal sentido, ya me pronuncié en MOLERO MARAÑÓN, M.^ª L., «Planes de Igualdad, un año después», *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Cinca), 2024, pp. 153 y ss.

⁸⁰ Por ejemplo, ello sucedió en la negociación del PI Pue Data, S.L., o en la del PI Merlin Property Socimi.

Aun así, hay que destacar que en la práctica de la negociación de los Planes, se han multiplicado los problemas en la constitución de la comisión sindical frente a las empresas sin representantes, puesto que ha resultado evidente la falta de recursos personales y materiales en las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal para atender dicha función, estando sobresaturados CCOO y UGT por la ingente demanda de las empresas⁸¹. Inequívocamente, se reclama la necesidad de dotar de una mayor financiación finalista a los sindicatos para que puedan asumir esta compleja obligación que requiere preceptivamente a personal bien formado y cualificado. Y es que resulta en extremo difícil que en este período de tiempo haya personal preparado en los sindicatos y en las empresas de menores dimensiones para la observancia de dicha función que exige una elevada formación y medios económicos, produciéndose un serio problema para la constitución de la comisión negociadora, que impide la negociación del plan de igualdad. En este sentido, llama la atención que en las comisiones híbridas, al modo que sucede en los procesos de reestructuración empresarial, no se haya posibilitado la opción de designar por los trabajadores de los centros de trabajo sin representación, a los representantes legales de los centros de trabajo que cuenten con ellos (art. 41.4 b) 2.ª ET), supliendo así la falta de legitimación negociadora por decisión de los propios trabajadores afectados.

En cualquier caso, antes de finalizar este apartado es preciso plantearse la pregunta de cómo ha de actuar la empresa, ante la falta de respuesta por ninguna de las organizaciones sindicales, puesto que ha resultado una realidad más habitual de lo que hubiera sido deseable, pese a los innegables esfuerzos realizados por los sindicatos para cubrir la demanda empresarial⁸². La práctica más común ha sido la reiteración de la petición por parte del sujeto empresarial, y ante la negativa o el silencio, o el aplazamiento excesivo de la obligación de negociación, el sujeto empresarial ha adoptado el plan de igualdad de forma unilateral, siendo denegado con carácter general el registro por la autoridad laboral del REGCON, en caso de que el plan no sea negociado, —por no haberse podido constituir las más de las veces la comisión negociadora—, obligando a la empresa a insistir en sus requerimientos al sindicato, o incluso a sugerirse la promoción de la celebración de las elecciones sindicales en la empresa.

⁸¹ Vid. FABREGAT MONFORT, G., «Los planes de igualdad ¿se ignora la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», *Foro de Labos*, 12 enero 2023.

⁸² Vid. al respecto ALFONSO MELLADO, C.A. y FABREGAT MONFORT, G., «Empresas sin representación de las personas trabajadoras, obligación de negociar el plan de igualdad y lógica jurídica», en *Los BRIEFS de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Las Claves de 2023*, Madrid (Cinca), 2023, pp. 171 a 175.

A este respecto, resulta crucial la doctrina sentada por la sentencia del Tribunal Supremo de 11 abril 2024, Rec. 123/23, en la que se ha declarado conforme con la doctrina que declara que la empresa se encuentra inerte para constituir la comisión negociadora, cuando carece de representación legal de los trabajadores, y los sindicatos no acceden a integrarse en la comisión. Dicha situación ha de considerarse una situación excepcional, de bloqueo negocial por ausencia de órganos representativos de los trabajadores. La inexistencia de comisión negociadora por causa ajena a la voluntad de la empresa y no imputable a la misma que ha tratado reiteradamente de que fuera constituida, se debe asimilar a la ausencia de acuerdo en el Plan, y admitirse por la autoridad laboral la inscripción en el registro público de Planes. Dicho supuesto es distinto a cuando nos encontramos ante la presencia de un Plan de Igualdad negociado, pero no acordado. En ese caso, resulta de interés mencionar la sentencia del Tribunal Superior de Andalucía (Málaga) de 25 de enero de 2023, Rec 180/2023, que resuelve una demanda de oficio presentada por la empresa ante la persistente negativa de la autoridad laboral de registrar un plan de igualdad no negociado con los sindicatos legitimados que no respondieron a la llamada de la empresa, habiéndose dictado resolución desestimatoria de la solicitud de registro. La administración invoca que en ausencia de respuesta o en el caso de que los sindicatos declinen formar parte de la comisión sindical para la que han sido convocados, «la empresa tendrá que requerirles cuantas veces sean necesarias para que formen parte de la Comisión negociadora».

Frente a dicha situación, el tribunal superior revoca la resolución administrativa, por la que se acordaba denegar la inscripción del plan de igualdad de la empresa, y ordena que se proceda al registro e inscripción del referido plan, puesto que con todo acierto indica que «entender lo contrario implicaría aceptar que el cumplimiento de una obligación empresarial (la necesidad de elaboración y aplicación de una plan de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores) se hace depender de la voluntad de un tercero distinto del sujeto obligado o, lo que es lo mismo, que la mera falta de respuesta de los sindicatos sería suficiente para impedir el cumplimiento de la obligación empresarial, con las consecuencias negativas que de ello puedan derivarse para la empresa». Desde esta perspectiva, y como se analiza en detalle en el capítulo anterior, no puede obviarse que la empresa *necesita* ineludiblemente contar con un Plan de Igualdad para evitar la sanción administrativa (arts. 7.13 y 8.17 LISOS), contratar con la administración pública (art. 71.1 d) Ley 9/2017), o acceder a los incentivos previstos en la contratación laboral (art. 8 e. RDL 1/2023).

Más recientemente, el Alto Tribunal en la sentencia de 11 de abril de 2024, Rec 258/22 ha resuelto que una vez transcurrido el plazo de tres meses de la solicitud de registro del Plan de Igualdad, ésta debe considerarse aprobada por silencio administrativo. El silencio administrativo positivo impide que posteriormente se dicte una resolución administrativa expresa denegatoria que contravenga lo estimado por silencio administrativo positivo.

Se trata de una garantía cuya finalidad es impedir que los derechos de particulares se vacíen de contenido cuando Administración no atiende eficazmente sus funciones. Su operatividad impide que la Administración pueda efectuar un examen sobre la legalidad intrínseca del acto presunto. Solo puede revisar el acto presunto mediante los correspondientes procedimientos revisorios. De esta forma, el Tribunal Supremo se muestra favorable a la inscripción del plan en el registro público, del que se hace depender toda una serie de exigencias legales.

2.3. Propuesta de reforma ante el vacío de legitimación negocial

Indudablemente, la problemática más arriba referenciada resultará en extremo difícil que se resuelva de forma rápida, debiendo exigir una intervención normativa que fije con mayor claridad los deberes, obligaciones y consecuencias que determina su incumplimiento, para otorgar una mayor seguridad jurídica a todos los implicados. La experiencia ha demostrado la dificultad de los sindicatos más representativos de ámbito estatal, especialmente en algunos territorios y federaciones, de cubrir los requerimientos empresariales para conformar la comisión negociadora en los planes de igualdad. A este respecto, se ha de tener en cuenta que la empresa cuenta con un plazo de tres meses siguientes a que se alcance el umbral de la plantilla para constituir la comisión negociadora (art. 4 R.D. 901/2020); no obstante, en el caso de la comisión sindical se prescribe implícitamente un plazo inicial de diez días para contestar válidamente por los sindicatos requeridos, desde la convocatoria de la empresa. Ahora bien, en caso de que no haya ningún sindicato dispuesto a negociar, resulta crucial regular los pasos a seguir por el sujeto empresarial con el fin de impedir la falta de inscripción en el registro público, y en su caso la nulidad del plan de igualdad adoptado de forma unilateral.

En concreto, se debería reglamentar con más detalle el número de requerimientos que ha de realizar y los plazos de respuesta, debiendo en caso de no lograr un interlocutor sindical, abrir la posibilidad de constituir una comisión *ad hoc* en la empresa, con el fin de facilitar al máximo la posibilidad de una representación de la plantilla de trabajadores, en defecto de convocatoria de elecciones sindicales en un plazo tasado. En este sentido, y al modo que se articuló para los ERTES COVID-19 (art. 23 RDL 8/2020), se ordenaría una

fórmula representativa de carácter *subsidiario*, en el caso de que no se pueda llevar a cabo la comisión sindical, bien porque los sindicatos no respondan a la convocatoria, o bien porque declinen participar⁸³. Ahora bien, la opción por la fórmula de la comisión sindical resultaría la opción preferente e indisponible, y sólo cuando los sindicatos renuncien expresa o tácitamente a dicha participación, es cuando entraría en juego la comisión *ad hoc* siempre que la plantilla de los trabajadores de la empresa no prefiriera, claro está, realizar elecciones sindicales para elegir representantes estables. En esta última dirección, resulta llamativo que en numerosas empresas en las que se ha constituido la comisión sindical se indica que se estudiara la posibilidad de realizar elecciones sindicales para que exista una representación legal de las personas trabajadoras dentro de la Comisión de Igualdad o de la Comisión de Seguimiento e Implantación del Plan para el seguimiento de las medidas adoptadas⁸⁴. Ello puede ser un incentivo para la elección de estructuras representativas estables, pero de ningún modo puede ser un mandato imperativo para la plantilla de los trabajadores, al que se les abre una doble alternativa que ha de regirse por principios democráticos. En cualquier caso, es preciso hacer notar que la solución legal propuesta resultaría de muy distinta naturaleza a la prevista para los procesos de reestructuración empresarial (art. 41.4 ET), primando la comisión sindical frente a cualquier otra, pero con el objetivo prioritario de salvar la negociación y el vacío de interlocución en la representación de los trabajadores de la empresa.

Finalmente, en la hipótesis de que los trabajadores de la empresa no quisieran optar por ninguna de las fórmulas relacionadas, entiendo que se debe defender la posibilidad de la adopción del Plan de Igualdad de forma unilateral por la empresa como la *ultima ratio*, puesto que la constitución de una representación de los trabajadores, estable o provisional, queda en poder de las organizaciones sindicales, y, en su defecto, residenciada en la decisión de la plantilla de los trabajadores. Ahora bien, si ninguna de dichas alternativas se logra, se debería abrir normativamente la posibilidad de la adopción empresarial del Plan de Igualdad.

No obstante, para que dicha previsión sea admitida, debería incluirse en el régimen jurídico de la regulación de los Planes de Igualdad, puesto que la jurisprudencia resulta muy reacia hasta fechas relativamente recientes a la validez de la adopción unilateral del Plan de Igualdad por parte de la empresa (SSTS 9 mayo 2017, rec 86/2016, 26 enero 2021, Rec 50/2020), admitiéndose «*obiter dicta*» en «circunstancias excepcionales», como «el bloqueo

⁸³ Muy interesantes en ese sentido, los razonamientos de NIETO ROJAS, P., «El futuro de las comisiones *ad hoc*», *cit.*, pp. 7-8.

⁸⁴ PI Fundación Juan Soñador.

negociador imputable exclusivamente a la contraparte»; «la negativa de la misma a negociar» o «la ausencia de cualquier tipo de representación» (STS 13 septiembre 2018, Rec 213/2017), que es precisamente el caso que nos ocupa⁸⁵. Así, y como indicara el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su pronunciamiento de 24 de febrero de 2023, parece claro que el plan de igualdad debiera poder ser inscrito en el registro, «cuando concurren circunstancias excepcionales que impidan el acuerdo, o incluso la negociación» (STSJ Madrid 24 febrero 2023, Rec 1360/22), siempre que la empresa haya hecho cuanto legal y reglamentariamente le era exigible. De este modo, el presupuesto previo habilitante es la modificación de dicho supuesto de hecho en la norma reglamentaria, debiéndose concebir la falta de respuesta, el silencio o el aplazamiento excesivo de las organizaciones sindicales en los plazos fijados, *como una circunstancia excepcional*, que habilita la elección de la comisión *ad hoc*, y que, en su defecto, posibilitará la adopción empresarial del Plan de Igualdad de forma unilateral. En cualquier caso, la reciente STS 11 abril 2024, Rec 123/23, ha admitido dicha alternativa como opción lícita, ante la ausencia de posibilidad de constituir comisión negociadora, siempre que la empresa haya cumplido las obligaciones prescritas. Se ha admitido la adopción unilateral por la empresa del Plan con carácter provisional, pero a todos los efectos, puesto que se deberá admitir su inscripción en el registro público.

2.4. Reglas adicionales de composición: La paridad, equilibrio de género y formación

La constitución de la comisión negociadora se completa con toda una serie de disposiciones que se han de procurar respetar en su configuración, aunque dichas previsiones no son exigencias imperativas o indisponibles, sino objetivos deseables, como se deduce de la propia dicción literal de la norma, que se inclina por la «promoción» de dicha tipología de composición. De esta forma, la norma reglamentaria se decanta por una triple regla que defiende de manera más taxativa la paridad entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras (art. 5.1 R.D. 901/2020), la composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de ambas partes de la comisión, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral (art. 5.4 R.D. 901/2020).

⁸⁵ Parece de esta opinión, MARTÍNEZ MORENO, C., «Los acuerdos de regulación de los Planes de Igualdad», en AA.VV. (CRUZ, J., GONZÁLEZ-POSADA, E., y MOLERO, M.^a L., Dirs.), *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*, Albacete (Bomarzo), 2021, p. 198, y NIETO ROJAS, P., «Algunos problemas en la implementación de los planes de igualdad en las empresas. La falta de interlocución y el trámite registral», *Foro de Labos*, 9 de mayo 2023.

Si se atiende a los planes de la muestra seleccionada, se puede concluir que en una valoración general la regla de la paridad es la más respetada en la gran mayoría de los Planes de Igualdad analizados, siendo lo habitual que las comisiones negociadoras se constituyan con un mismo número de miembros por la parte social y la empresarial. Ahora bien, dicha regla tampoco puede considerarse irrenunciable, si ambas partes negociadoras están conformes en unos porcentajes distintos, y así se comprueba como en algunos planes no existe la paridad, normalmente cuando entra en juego la comisión sindical, y fundamentalmente en las comisiones híbridas, en las que en ocasiones el número de miembros que compone la representación de los trabajadores es mayor que la representación empresarial⁸⁶. También sucede en algunos casos, sin la entrada de esta comisión, y siempre es la parte empresarial la que cuenta con un número menor de integrantes que la representación de los trabajadores⁸⁷.

Con respecto a la deseable formación en igualdad de los miembros de la comisión negociadora, dicho objetivo se cumple en la mayoría de las ocasiones a través de la posibilidad prevista por la norma reglamentaria que establece la alternativa de que la comisión cuente con apoyo y asesoramiento externo especializado (art. 5.3 R.D. 901/2020). Pues bien, se observa que la práctica habitual es que en la citada comisión participen asesores externos especializados y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que asisten por lo general de forma separada a cada una de las representaciones negociadoras⁸⁸. Así, resulta un lugar común la presencia de asesores de las organizaciones sindicales⁸⁹, siendo muy frecuente que se recurra a empresas o consultoras externas⁹⁰, resultando mucho más excepcional la presencia de un asesor único en la materia para las dos partes negociadoras⁹¹. En cualquiera de los casos, los asesores externos participan en las reuniones de la comisión negociadora, normalmente desde

⁸⁶ PI Red Eléctrica de España: 8 miembros en la parte social frente a 3 miembros en la parte empresarial, PI Corte Inglés: 12 miembros en la parte social frente a 4 miembros en la parte empresarial, o PI Ilusión Sociosanitario que cuenta con 6 miembros en la parte social frente a 3 miembros por la representación empresarial. PI Caixabank: 15 miembros por la parte social y 5 miembros por la representación empresarial.

⁸⁷ PI Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación: 5 miembros por la parte social y 3 miembros parte empresarial, PI Formalba, PI Stadler Valencia: 3 parte empresarial y 6 parte social, PI Segurcaixa: 3 parte empresarial y 5 parte social, PI Telefónica Hispanoamérica: 2 parte empresarial y 4 parte social.

⁸⁸ PI Segurcaixa, PI Merlin Property Socimi, PI Supercor, PI Abeconsa, S.L., PI BBVA Seguros, PI Unilabs.

⁸⁹ PI Eulen, PI Ilusión Sociosanitarios, S.A.U., PI Segurcaixa, PI Fresenius Mecical Care Service Murcia, PI Unilabs.

⁹⁰ PI Cámara Oficial de Comercio, PI Universidad de Comillas, PI Exportaciones Aranda.

⁹¹ PI Compañía Cervera de Canarias, PI Impex Europa S.L., PI Alianza Bus S.L., PI Universidad de Comillas, PI Servicios Asistencial y Gráficos Azahar.

la propia constitución hasta la finalización del acuerdo, estando presentes en toda la negociación «con voz, pero sin voto», asumiendo una función decisiva en la negociación de la adopción del Plan de Igualdad, que es todavía más determinante cuando la comisión está formada por un escaso número de miembros. Sólo de manera muy infrecuente, su actuación se limita a determinadas fases especialmente complejas, como la adopción del diagnóstico⁹².

Finalmente, y en relación con la composición equilibrada entre mujeres y hombres en la comisión, indudablemente, la promoción de dicha regla ha de recibirse con satisfacción. Como ya tuvimos ocasión de advertir, se trata de una asignatura pendiente, la imposición de una obligación legal que promueva una participación equitativa en la composición de los sujetos colectivos que operan en las relaciones laborales, al modo en que sucede en las representaciones políticas, y por ende en los procesos electorales (art. 44 bis) LOREG); y, más recientemente, en el ámbito de las organizaciones empresariales y sector público impulsado por la Directiva 2022/2381, de 23 noviembre de 2022, estando en tramitación el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres⁹³. Como indica nuestro Tribunal Constitucional respecto a la composición paritaria de las candidaturas de los procesos electorales, dicho equilibrio «mejora la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia», en la medida en que «ello resulta coherente, en definitiva, con el principio democrático que reclama la mayor identidad posible entre gobernantes y gobernados» (STC 12/2008).

Si ello es así en el marco de la representación política, dicho mandato debería trasladarse también al ámbito de las relaciones colectivas, cuando se trata de constituir y elegir a los sujetos que representan y defienden los intereses económicos y sociales de los trabajadores en un mercado de trabajo, donde se da igualmente una participación equilibrada de ambos géneros. A día de hoy, dicho ámbito representativo y sindical ha quedado al margen de esta regulación, y no hay ninguna obligación legal directa de establecer cuota alguna en el contexto de las instituciones de participación, de representación, y de ejercicio de la actividad sindical en la empresa y fuera de ella⁹⁴. Ello ha producido una acusada masculinización de las representaciones unitarias y sindicales que resulta ser un absoluto reflejo de la dificultad que tiene la mujer para alcanzar las esferas de poder y decisión que tiene un impacto directo

⁹² PI Tilla Berries.

⁹³ *Vid.* más en detalle, me permito remitir a mi estudio, «La evolución reciente del papel de la negociación colectiva en el avance de la igualdad de género: Planes de igualdad, negociación sectorial y procesos de subcontratación», *Revista de Derecho social* (2023), n.º. 103, pp. 211 a 216.

⁹⁴ CABEZA PEREIRO, C., y CARDONA RUBERT, B., «Democracia paritaria y relaciones laborales: propuestas para una composición equilibrada de los órganos de representación de las personas trabajadoras», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía social* (2023), n.º 155, p. 128.

en las reglas de juego que rigen en la negociación colectiva, y de modo particular en las comisiones negociadoras que repercute ineludiblemente en los contenidos acordados. Y es que la primera norma estatal que hace referencia a dicha obligación es el R.D. 901/2020 en términos potestativos y no imperativos, echándose en falta una disciplina mucho más completa que revise en clave de género el derecho colectivo de las relaciones laborales.

En buena lógica, no se puede obviar que la designación de los componentes de la comisión negociadora de los planes de igualdad es un reflejo directo de la composición de los órganos representativos en el seno de las empresas, y de las organizaciones sindicales más representativas, sin que se pueda contemplar de forma aislada. En efecto, estamos asistiendo a un proceso de cambio en el seno de las organizaciones sindicales mayoritarias, que incide en la articulación de las fórmulas utilizadas para arbitrar sus órganos de dirección y gestión y participación que alientan una composición equilibrada. No obstante, continua habiendo un *déficit de liderazgo sindical femenino*, pero la carencia es todavía más manifiesta dentro del modelo de representación interna en la empresa, tanto en lo que afecta a las representaciones sindicales como unitaria, —pese al sustancial incremento de delegadas sindicales en los sindicatos mayoritarios— que genera un déficit democrático, cada vez más difícil de justificar⁹⁵. Todo ello encuentra un reflejo en la composición de las comisiones de los planes de igualdad, en la que se ha de partir de la convicción de que se está haciendo un esfuerzo por alcanzar un equilibrio entre mujeres y hombres en las comisiones en la medida de lo posible, sin perjuicio de que la aplicación de dicha regla no debe dejar de atender a criterios de proporcionalidad respecto a la plantilla que representa. O dicho de forma más explícita, no puede merecer la regla la misma aplicación, con independencia de que se trate de una empresa que integre un sector feminizado, masculinizado o equilibrado; sin embargo, lo cierto es que en el análisis de los planes no se aprecian diferencias entre ellos en la composición de las comisiones, promoviendo el equilibrio al margen de la proporción entre hombres y mujeres que compone la plantilla.

Junto a dichas previsiones promovidas por el desarrollo reglamentario de la LOI, es importante destacar una práctica relativamente frecuente en la experiencia de los Planes de Igualdad que no viene contemplada en la norma, y es la designación de una persona «Responsable del Plan»⁹⁶, «Coordinadora

⁹⁵ Como expresa la Comisión Europea, entre los sistemas de relaciones laborales de los Estados Miembros hay una tendencia hacia el incremento de mujeres afiliadas, pero, en todo caso, permanecen infra-representadas en las posiciones de liderazgo (Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of Regions, Bruselas, 25 enero 2023, COM(2023) 40 final.

⁹⁶ PI Agroal Cooperativa Valenciana.

del proyecto»⁹⁷, comúnmente denominado «Agente de Igualdad»⁹⁸. Dicha figura suele ser personal de la empresa normalmente vinculado al departamento de recursos humanos o relaciones laborales⁹⁹, y que las más de las veces es una persona trabajadora elegida por la Dirección de la entidad afectada, que puede formar parte de la comisión en la parte empresarial, asesorando a la comisión¹⁰⁰, o en otros casos se constituye como un sujeto externo a la comisión negociadora, pero *asumiendo siempre un papel muy relevante en el impulso de la elaboración del plan* y en ocasiones también, como se verá, en la fase de seguimiento e implantación. En supuestos más aislados, se elige a instancias de la Comisión negociadora, concibiéndose como el punto de unión entre la Comisión Negociadora y el conjunto de la empresa, participando en las reuniones de la Comisión Negociadora con voz, pero sin voto, y asesorando a la comisión negociadora, cuyo objetivo es «introducir la perspectiva de género en todos los departamentos organizativos, y especialmente a través del Departamento de Recursos Humanos»¹⁰¹, o en otros supuestos cumple la función de «asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad»¹⁰², «apoyando, asesorando y contribuyendo a la formación de la Comisión de Igualdad, por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello»¹⁰³. Finalmente, de manera más excepcional, se contempla como Agente de Igualdad, la empresa que ha asesorado en la preparación y elaboración del Plan de Igualdad¹⁰⁴.

En cualquier caso, es una figura comúnmente aceptada en la dinámica de los planes bajo diversas fisonomías, tanto en el sujeto concebido como tal, como en los cometidos que se le asignan, como en su propia participación en la negociación del Plan. Ahora bien, bajo nuestro punto de vista, asume ante la dirección de la empresa un papel muy decisivo en el impulso de la adopción del Plan de Igualdad para que no se dilate en exceso en el tiempo, siendo el sujeto que coordina, asesora, impulsa y supervisa todo el complejo proceso de elaboración de un plan, y posteriormente su ejecución.

⁹⁷ PI Metro Bilbao, S.A.

⁹⁸ PI Asprodalba, PI Unión Salazonera Isleña, PI Tilla Berries, S.L.U.

⁹⁹ PI Agroal Cooperativa Valenciana.

¹⁰⁰ PI Academia Tecnica Universitaria, S.L.

¹⁰¹ PI Asprodalba: En dicho plan se especifican en apartado diferenciado, las funciones del Agente de Igualdad: -Convocatoria de las reuniones de la Comisión de Igualdad.-Levantar actas de las reuniones y llevar un registro de las actas y de los escritos dirigidos a la Comisión de Igualdad; Hacer de nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto del Centro. -Tendrá presencia en las reuniones de la Comisión de Prevención contra el acoso sexual, con voz, pero sin voto. -Asesoramiento a la Comisión de Igualdad.

¹⁰² PI Estrella Levante, PI Fresenius Medical Care Service Murcia.

¹⁰³ PI Unión Salazonera Isleña y PI Fresenius Medical Care Service Murcia.

¹⁰⁴ PI Impex Europa.

2.5. Competencias y garantías de los miembros de la comisión negociadora

Una vez constituida la comisión negociadora, se inicia la propia negociación del Plan de Igualdad, donde ambas partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo (art. 5.6 R.D. 901/2020). Durante dicho proceso, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario (art. 5.5 R.D. 901/2020). Durante dicha secuencia temporal, la comisión negociadora deberá cumplir una serie de cometidos o competencias que relaciona el propio artículo 6 del R.D. 901/2020. En concreto, dicha norma establece las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad;
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico;
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo el cronograma de actuaciones;
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa;
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

Dicha relación se establece como una *lista abierta*, al remitir en su último apartado a la posibilidad de ampliación tanto por la normativa o el convenio colectivo aplicable, como por la propia comisión negociadora que se erige en la responsable principal de adoptar el Plan de Igualdad. Pues bien, si se atiende a la muestra de planes analizada se ha de concluir que la mayoría de los planes de igualdad no hacen referencia a las competencias de la comisión negociadora, dando por sobreentendido sus funciones, a diferencia de lo que sucede con respecto a la comisión de seguimiento e implantación. Solamente en algunos casos, los planes de igualdad aluden a sus competencias en el acta de constitución de la comisión, o si se dotan de un reglamento de funcionamiento interno. Cuando ello sucede, con carácter general, los planes transcriben en su mayoría textualmente lo dispuesto en el artículo 6 R.D. 901/2020¹⁰⁵, añadiendo a la lista indicada, dos funciones adicionales que realmente se desprenden del texto

¹⁰⁵ PI Almstom Transporte, PI Servicios Asistencial y Gráficos Azahar, PI Super Montserrat, S.L.U.

de la norma reglamentaria (art. 6 f) y 6.2 R.D. 901/2020). En concreto, hacen referencia a:

- La remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación y
- Al impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla¹⁰⁶.

Al margen de lo anterior, se localizan unos muy escasos planes de igualdad que añaden de forma genuina otras funciones al margen de las fijadas por la norma reglamentaria, habiendo podido encontrar los siguientes cometidos que se separan de los previstos:

- Participación en la difusión del plan de igualdad, persiguiendo la máxima implicación del conjunto de la plantilla;
- Atender y resolver las consultas, sugerencias y propuestas que se planteen en materia de igualdad en la empresa, o dicho con otros términos servir como órgano informativo y de asesoramiento en materia de igualdad en la plantilla
- Realizar informes sobre la situación de igualdad, proponiendo las recomendaciones que considere oportunas
- Realizar una Memoria anual del Plan de Igualdad.

Y, finalmente, también se incluyen las competencias que entendemos más propias de la Comisión de Seguimiento e Implantación del Plan de Igualdad que de la propia Comisión Negociadora, como la realización del seguimiento de la aplicación del plan de igualdad o la propuesta de medidas, mejoras y modificaciones para el plan de igualdad y/o para un posterior Plan de Igualdad, o detectar necesidades no cubiertas en el plan de igualdad y/o medidas que sean susceptibles de ser incorporadas en sucesivos planes de igualdad¹⁰⁷.

2. De otro lado, se ha de tener en cuenta que las personas que intervienen en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos (art. 5.8 R.D. 901/2020). Desde esta perspectiva, la norma destaca *el deber de sigilo* que deberán observar en todo momento los integrantes de la comisión, con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Dicha obligación

¹⁰⁶ Entre otros, establecen dichas funciones junto con las del art. 6 R.D. 901/2020, los siguientes: PI Calidad Pascual, PI Abeconsa, S.L., PI Truyol, S.A., PI Edifesa Obras y Proyectos.

¹⁰⁷ PI Asprodalba, PI Braun Avitum, PI Avitum Servicios Renales, PI Frutas Santa Isabel, S.L. En la misma dirección, PI Indice S.L., PI Lliberduplez.

se produce correlativamente al deber de información y documentación que pesa sobre el sujeto empresarial de modo particular para la elaboración del diagnóstico (art. 46.2 LOI), en favor no sólo de los representantes legales constituidos en la empresa, sino que se extiende a los sujetos externos designados por los sindicatos legitimados, así como de los respectivos asesores. En todo caso, dicho deber de sigilo impone que ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega (art. 5.8 R.D. 901/2020).

Asimismo, con dicha disposición la norma reconoce a dichos integrantes de la comisión, las prerrogativas que se atribuyen a los representantes para participar en la comisión negociadora; de modo particular, el derecho a un permiso retribuido para el desarrollo de la función negociadora del plan de igualdad (arts. 37.3 E. ET y 9.2 LOLS), entendiendo que la negociación del plan forma parte de las funciones sindicales o de representación del personal, que guarda autonomía respecto a la garantía del crédito horario. Por tanto, como indica algún plan de igualdad, el tiempo dedicado a la negociación del plan no podrá ser descontado del crédito horario, en línea con la interpretación realizada por la jurisprudencia respecto al tiempo destinado a la negociación de los convenios colectivos, puesto que se trata de garantías o facilidades diferenciadas. De este modo, la empresa se hace cargo de los gastos ocasionados para las reuniones ocasionadas por la negociación del plan de igualdad, disponiendo incluso en algún plan, la representación de los trabajadores de una bolsa de horas para formación en igualdad, o para la aplicación del plan y su difusión, «sin cargo al crédito del horario sindical»¹⁰⁸.

Finalmente, los planes indican que, en caso de vacante, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán sustituidas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla, de conformidad con su régimen de funcionamiento interno. En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante»¹⁰⁹.

¹⁰⁸ PI Exportación Aranda.

¹⁰⁹ PI Truyol S.A., PI Servicios Asistencial y Gráficos Azahar.

2.6. Régimen de adopción de acuerdos en la comisión negociadora

El R.D. 901/2020 establece la posibilidad de que la comisión negociadora se dote de un *reglamento de funcionamiento interno* (art. 6), que es relativamente usual entre los planes de la muestra, y que tiene un contenido variable, abarcando en ocasiones su composición y sus competencias¹¹⁰, y en todo caso contiene sus reglas básicas de funcionamiento, haciendo mención a la periodicidad de sus reuniones (ordinarias y extraordinarias), plazo de preaviso para convocarlas, y en la mayoría de los casos se pacta el régimen que va a seguir la comisión para adoptar los acuerdos en el seno de la misma. Asimismo, en ciertas ocasiones se establece que la empresa facilitará los recursos económicos, materiales y personales que sean necesarios para promocionar y garantizar tanto las reuniones como los acuerdos adoptados. En cualquier caso, dicho reglamento de funcionamiento figura, bien en el acta inicial de constitución de la comisión negociadora, o bien en un anexo separado que con cierta frecuencia no se encuentra adjuntado al plan¹¹¹.

Antes de analizar el régimen de adopción de pactos en los planes de igualdad, es preciso tener en cuenta lo fijado en el artículo 5.6 R.D. 901/2020, que indica que «dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión». Y en caso de desacuerdo, «la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos». En efecto, a nuestro juicio, dicha regla atiende al acuerdo final del texto completo del plan de igualdad.

A la vista de dicha disciplina, y considerando que el criterio esencial que ha de guiar la interpretación de las normas rectoras del procedimiento de negociación de los planes de igualdad es el que rige para la negociación de los convenios colectivos estatutarios (art. 89 ET en relación con el art. 5.2 R.D. 901/2020), parece claro que el consenso sobre el texto final del plan de igualdad se deberá adoptar por la *mayoría absoluta* de la representación de los trabajadores y de la representación empresarial que integran la comisión negociadora. No obstante, como se sabe, para el cómputo de la mayoría en el banco social se deberá atender a la representatividad de fondo ostentada por cada una de las representaciones que le integran, con independencia del número de miembros que se hayan designado, siendo decisivo que se alcance el número de votos favorable suficiente que represente a la mayoría de los representados.

¹¹⁰ PI Limpieza Sayago, y los citados en notas anteriores.

¹¹¹ PI Transportes Sanitarios, PI Asprodalba, PI Exportaciones Aranda.

En el supuesto de que los miembros formen parte del doble canal de representación en la empresa, la aplicación de dicha regla no provocará mayores problemas, pero la cuestión si puede producirlos, en el caso de las comisiones sindicales, y de modo especial en las híbridas para las que no se ha establecido criterio alguno. En dicho supuesto en el que por lo común se incrementa significativamente el número de miembros que compone el banco social, se ha de plantear cómo se calcula la mayoría exigible, si quien negocia es una comisión sindical representando a uno o varios centros que no cuentan con representaciones electivas, y simultáneamente una representación elegida entre las representaciones unitarias constituidas en los centros de trabajo, con las restricciones que supone a su vez la limitación de los trece miembros que impone la norma. A este respecto, resultará fundamental que cuando se establezca la composición de la comisión negociadora, se acuerde el valor del voto de cada miembro, atendiendo de manera ponderada al porcentaje de representatividad de cada representante, incluidas las organizaciones sindicales en el sector de su actividad que le ha permitido la integración en la comisión, representando a todos los trabajadores del centro o centros de trabajo por los cuales han sido designados. Indudablemente, la resolución de esta cuestión puede conllevar problemas entre los participantes de la comisión, no solamente entre los sindicatos que comparezcan, sino también con los representantes de los distintos centros de trabajo, sin que la norma reglamentaria haya establecido una regla clara al respecto, siendo de suma trascendencia para la consecución de la mayoría absoluta requerida.

Pues bien, si se atiende al régimen adoptado por los reglamentos de funcionamiento interno de los planes acordados, nos encontramos con una cierta disparidad en las disposiciones adoptadas. De esta forma, hay Planes de Igualdad que requieren simplemente «el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones»¹¹²; en ocasiones la regla de la mayoría se exige para acuerdos totales y parciales, reivindicando en todo caso la mayoría de la representación de los trabajadores que componen la comisión¹¹³. Asimismo, también se establece que «las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. De no haberlo, se someterá a votación siendo adoptado el acuerdo por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. Se podrá en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante»¹¹⁴. De forma más limitada, nos encontramos con reglamentos de funcionamiento interno que disponen que «los acuerdos de la Comisión requerirán la aprobación de la mayoría de cada una de las dos

¹¹² PI Fibertecnic, S.A.U.

¹¹³ PI Servicios Asistenciales y Gráficos Azahar.

¹¹⁴ PI Exportaciones Aranda.

partes *presentes en el mismo*)¹¹⁵, con la relevancia práctica que ello puede suponer, flexibilizando enormemente la exigencia del *quorum* requerido; finalmente, existen planes en los que se hace referencia a que todos los acuerdos se han adoptado por unanimidad¹¹⁶.

Según ha declarado la jurisprudencia para la negociación de los convenios colectivos, cuya tesis interpretativa entendemos ha de ser miméticamente trasladada al ámbito de negociación de los planes de igualdad, la regla de la mayoría absoluta es una norma de derecho necesario, que no puede ser alterada por la comisión negociadora, ni requiriendo una mayoría simple, ni tampoco decantándose por una mayoría cualificada o unanimidad, puesto que sobre ella descansa la eficacia general de la negociación colectiva estatutaria. Ahora bien, es preciso también recordar que, a diferencia del convenio colectivo, los Planes pueden ser adoptados, y registrados «hayan sido o no adoptados por acuerdo de las partes negociadoras» (art. 11.1 R.D. 901/2020), teniendo el registro efectos constitutivos¹¹⁷. A este respecto, es preciso recordar, como se ha indicado, que la jurisprudencia es muy restrictiva a la implementación unilateral del plan de igualdad, permitiéndose bajo «circunstancias excepcionales», entre las que se incluye, a los efectos que ahora interesa, «el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte» o «la negativa de la misma a negociar»¹¹⁸. En el caso de que se adopte de forma unilateral, se debe concebir en todo caso como un Plan de Igualdad «provisional», entendida dicha calificación no tanto referida al factor ontológico «cuanto a la convicción de que en cuanto fuera posible debiera propiciarse la elaboración de un Plan de Igualdad con una verdadera negociación» (STS 11 abril 2024, Rec 123/.23).

En caso de que sea la empresa la que dificulte u obstaculice la negociación, dicho comportamiento se deberá entender como vulnerador del derecho del sindicato a la libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, condenando a la empresa al pago de una indemnización¹¹⁹. No obstante, se ha de considerar que el principio de buena fe comercial exige intentar todas las vías posibles para alcanzar el acuerdo, antes de su adopción unilateral, so

¹¹⁵ PI Frutas Santa Isabel, S.L., PI Asprodalba.

¹¹⁶ PI Universidad de Comillas, PI Índice S.L., PI Asprodalba.

¹¹⁷ NAVARRO NIETO, F., «Obligaciones empresariales en materia de igualdad, diversidad y acoso laboral», Diario LA LEY, N.º 10388, Sección Tribuna, 15 de Noviembre de 2023, La Ley Digital.

¹¹⁸ SSTS 13 septiembre 2018, Rec 213/201, 26 enero 2021, Rec 50/2020 y 11 abril 2024, Rec 123/23.

¹¹⁹ *Id.* STS 11 abril 2024, Rec 123/23 y SAN 17 noviembre 2023, en el que la empresa no aportaba la información esencial requerida por la representación para la negociación del Plan de Igualdad, no pudiendo actualizarse el contenido del Plan, condenándose al pago de una indemnización de más de 80.000 euros.

riesgo de incurrir en nulidad, incluyendo los medios judiciales (proceso de conflicto colectivo) y extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe¹²⁰. De forma expresa, en caso de desacuerdo, se prevé que «la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos» (art. 5.6 R.D. 901/2020). De este modo, cuando se produzca un bloqueo negocial, cualquiera de las partes podrá instar a la otra que acudan a los sistemas extrajudiciales previstos, bien en la comisión paritaria, bien el sistema autónomo vigente para la empresa. A nivel estatal, esta facultad se garantiza en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Sin embargo, es preciso hacer notar, según las dos últimas Memorias de Actividades del SIMA (Julio 2023, y Abril 2022), que los expedientes motivados por el procedimiento de negociación del plan de igualdad son una solicitud muy inusual, siendo bien escasa la información proporcionada, que se ha visto completada en el año 2022 frente al año anterior. En este último año se aprecia un incremento de expedientes, siendo los más numerosos los que afectan a los Planes, en el apartado de igualdad: 25 en 2022 que inciden en 34.155 trabajadores de los 38 instados en el ámbito de igualdad. En particular, de los 25 expedientes relativos a la negociación del plan de igualdad, consta que se reclamaba la necesidad de su negociación en 15, la nulidad del plan registrado en 7, la entrega de documentación en 2, o de forma residual la existencia de discrepancias en la composición de la mesa negociadora en un único Plan de Igualdad, siendo la gran mayoría de los procedimientos promovidos por la representación de los trabajadores. Frente a dicha información más detallada, en la Memoria del SIMA de 2021, simplemente se relacionan 10 expedientes motivados por la negociación del Plan de Igualdad que inciden en 34.631 empleados de los 14 instados en el ámbito de igualdad, habiendo 3 por la implantación de medidas específicas para el avance de igualdad y 1 relativo a la entrega de documentación. Indudablemente, la experiencia demostrada y la información disponible hasta la fecha es poco ilustrativa todavía de los conflictos que se están produciendo en el marco de la negociación de los planes de igualdad, o al menos se puede concluir que todavía no es frecuente el recurso a estos procedimientos extrajudiciales para solventar las dificultades que se están produciendo para la negociación de los planes de igualdad. Es fundamental la promoción de estos sistemas como vías adecuadas para solventar las dificultades para alcanzar el acuerdo del texto final del Plan de Igualdad.

¹²⁰ SSTS 25 mayo 2021, Rec 186/2019 y 5 abril 2022, Rec 99/1990.

3. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, IMPLANTACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Finalmente, se procederá a analizar la fase aplicativa del plan de igualdad que depende de forma muy decisiva de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, implantación, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad. Dicho órgano deberá ser nombrado en el propio Plan de Igualdad, en el que se establecerá su composición y funcionamiento (art. 8.2 j. R.D. 901/2020), y el sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica (art. 8.2 i. R.D. 901/2020). Asimismo, la ordenación contempla las siguientes previsiones vinculadas a la aplicación: el plan deberá contemplar «el plazo de ejecución y priorización» de las medidas, «así como el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida» (art. 8.2 f. R.D. 901/2020), la «identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos necesarios» para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas (art. 8.2 g. R.D. 901/2020) y «el calendario de actuaciones» para dichas fases (art. 8.2 h. R.D. 901/2020).

Al margen de lo anterior, la reglamentación de los Planes de igualdad apenas establece normas en relación a la composición de la Comisión, que ha de asumir un crucial cometido diversificado en varias funciones, estableciendo directrices muy generales que han de precisar las partes negociadoras en el propio Plan de Igualdad. Por tanto, en este caso, es fundamental analizar la muestra de planes de igualdad para valorar cómo van a llevar a cabo dicha fase aplicativa de un producto de la negociación colectiva que en la mayoría de su contenido es programático u obligacional, requiriendo para que efectivamente avance en la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas, de la verdadera efectividad de esta fase. En este sentido, es importante destacar tal y como reflejan muchos planes que dicho producto tiene «una vocación cambiante, variable y dinámica»¹²¹.

Una vez analizada la muestra de planes, resulta claro que los planes de igualdad dedican una buena parte de su contenido a dicha fase aplicativa que en algunos supuestos constituye más de la mitad de su articulado. No se puede negar que la gran mayoría de los planes se detienen a reglamentarla con detalle, aun cuando es muy frecuente la repetición sistemática de idénticas cláusulas que en determinados casos reproducen el texto reglamentario (R.D. 901/2020), o en otros son disposiciones que se reproducen de forma mecánica y casi idéntica en numerosos planes. En cada caso, se van a tratar de sistematizar las prácticas más frecuentes. Reseñado lo anterior, es preciso hacer constar que su examen debe ser completado en cada uno de los capítulos respectivos de «contenido», en los que se analiza para cada una de

¹²¹ PI Acciona Medioambiente S.A.

las condiciones de trabajo, cómo se enfrenta la fase de seguimiento, implantación y evaluación en las diferentes áreas de actuación. El objetivo de este capítulo es más modesto, pretendiendo ofrecer un *balance más general* que individualizado por cada una de las medidas que se ponen en marcha en el plan de igualdad.

3.1. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento

3.1.1. Análisis de los miembros que componen la comisión

Con respecto a dicha comisión que constituye el órgano nuclear para que el Plan de Igualdad se cumpla, llama la atención que el desarrollo reglamentario, a diferencia de la comisión negociadora, sólo se establezca que en dicha comisión deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres (art. 9.5 R.D. 901/2020). No obstante, con respecto a los concretos sujetos que han de integrar dicha comisión, de forma particular en representación de los trabajadores, la norma no establece previsión alguna, optando, en principio, por un imperativo de libertad en su reglamentación. A este respecto, y con anterioridad a la disciplina vigente, el Alto Tribunal había declarado que las exigencias de legitimación negocial no eran requeridas, «puesto que dicha comisión no tiene funciones negociadoras, sino únicamente de interpretación, aplicación y seguimiento, pero no de alteración de lo pactado»¹²². Del mismo modo, la STS 571/2021 de 25 mayo (rec. 186/2019), descarta que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad pueda asumir la negociación de un Plan, porque carece de la suficiente legitimación y representatividad como para negociarlo, al no responder a las exigencias de los artículos 87 y 88 ET. De esta forma, la negociación del Plan en el seno de la Comisión de Seguimiento equivale a la realizada por una comisión «ad hoc» y ni el RD 901/2020, ni el ET habilitan esta alternativa. Sin embargo, como se verá más adelante, no siempre es así, y de modo particular si se produce una revisión que conlleva una modificación del plan, bajo nuestro punto de vista, será necesario que dichas acciones se lleven a cabo por la comisión negociadora del plan, o, en su caso, que los miembros de la comisión de seguimiento acrediten que cumplan los requisitos de legitimación negocial más arriba referenciados.

Al margen de lo anterior, la composición y el funcionamiento de esta comisión es en muchos casos regulada por un reglamento del que se dotan las partes negociadoras en el propio plan. La comisión de seguimiento que recibe

¹²² STS 30 de mayo de 2018, Rec 147/2017.

muy diversas terminologías —comisión de igualdad¹²³, comisión paritaria¹²⁴, comisión de seguimiento¹²⁵, o comisión de igualdad y conciliación¹²⁶— es designada por los miembros de la comisión negociadora. La práctica más frecuente en su composición depende en gran medida de la tipología de la comisión negociadora. Cuando no entra en juego la comisión sindical, dicha comisión suele ser la misma que la comisión negociadora del Plan de Igualdad, si atendemos a su reducido número de miembros (1, 2 o 3), que se constituye como tal, una vez aprobado el plan¹²⁷, indicándose que: «La composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad será la misma que la Comisión negociadora, siendo los firmantes del Plan de Igualdad quienes atiendan posibles discrepancias y resuelvan de forma negociada cualquiera que pueda surgir a lo largo de la vigencia del Plan»¹²⁸. Consecuentemente, por la parte social podrán formar parte los representantes legales de los trabajadores¹²⁹, el Presidente y el Secretario del comité de empresa¹³⁰, o los miembros de las secciones sindicales¹³¹. De este modo, se indica: «La reunión de la Comisión de Seguimiento estará liderada por el Responsable de Igualdad, e integrado —inicialmente y siempre que la propia Comisión no determine otra composición— por la estructura jerárquica de la empresa y un/una representante de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Plan; en dicho supuesto, nombrado por las tres secciones sindicales constituidas en la empresa»¹³². O, en otros casos, se establece que «la composición de la Comisión de Seguimiento del Plan por la parte social será durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, proporcional a la representatividad establecida por cada sindicato en la firma de este Plan de Igualdad. En cualquier caso, tendrán derecho a formar parte de la Comisión de Seguimiento con al menos 1 miembro aquellas organizaciones sindicales que alcancen un mínimo de un 10 por 100 de representatividad en la empresa». Por el contrario, también es preciso hacer constar que no resulta infrecuente que la Comisión posea un número inferior de miembros a la comisión negociadora del plan de igualdad, cuando interviene la comisión híbrida que incrementa significativamente el número

¹²³ PI Acciona Medioambiente, S.A.

¹²⁴ PI Autobuses Buñol, S.L.

¹²⁵ PI Telefónica.

¹²⁶ PI CaixaBank.

¹²⁷ PI Abeconsa, S.L.

¹²⁸ PI Fibertecnic.

¹²⁹ PI Almstom Transporte.

¹³⁰ PI Urbisegur Seguridad.

¹³¹ PI Securitas Seguridad Española.

¹³² PI Securitas Seguridad Española.

de integrantes, siendo designados por las partes de dicha comisión, pero sin que en muchos casos se establezcan los criterios seleccionados al efecto¹³³.

Cuando el plan de igualdad ha sido negociado o ha participado una comisión sindical, se nombra una comisión de seguimiento, en la que se suele designar a un miembro por cada sindicato participante en la comisión negociadora, y el mismo número de miembros por la representación empresarial¹³⁴; o en algún caso más aislado la cifra se eleva a dos miembros, pero teniendo en cuenta que es un plan de grupo de empresas¹³⁵. En otros supuestos, se designa a los mismos miembros de los sindicatos que constituyeron la Comisión negociadora¹³⁶. De forma específica el Plan de Igualdad de Caixabank establece que todas las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al presente acuerdo laboral están representadas por una persona designada al efecto. Además, indica que «las organizaciones sindicales que tengan la consideración de sindicato más representativo en el ámbito estatal o en el ámbito de la entidad estarán representadas por una persona más, y cuando el sindicato tenga una representatividad en la empresa superior al 20 por 100 asisten con una persona más por cada 10% o fracción, a contar desde ese 20 por 100». También puede suceder, al ser miembros externos a la empresa, que se prevea «la colaboración de la comisión de igualdad que venían realizando sus trabajos en la universidad que sigan ejerciendo sus funciones, apoyando e informando a la comisión de seguimiento de los contenidos tratados durante la aplicación del plan de igualdad, cuando se trata de una comisión sindical, al no existir representación legal en la universidad»¹³⁷.

En cualquier caso, siempre se cumple en su designación el requisito de la paridad entre los sujetos que componen la representación empresarial y de los trabajadores¹³⁸, siendo de lectura constante la garantía de la paridad en dicha comisión de seguimiento: «En su composición, se deberá garantizar una paridad entre la representación empresarial y representación social, siendo en casos calificada como Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad»¹³⁹. Por el contrario, de forma más aislada, se establece que, en la medida de lo posible, se respetará una composición

¹³³ Por ejemplo, PI Universidad de Comillas, 2 miembros por cada parte, PI Alianza Bus, S.L., 1 miembro, PI Telefónica, 2 miembros por cada parte, PI Servicios Sociosanitarios, 2 por cada parte.

¹³⁴ PI Universidad Francisco de Vitoria, PI BBVA Next Tea, PI, PI BBVA Seguro.

¹³⁵ PI Grupo Ferrovial.

¹³⁶ PI Edifesa Obras y Proyectos.

¹³⁷ PI Universidad Francisco de Vitoria.

¹³⁸ PI Universidad de Comillas, PI Universidad Francisco de Vitoria, PI Abeconsa S.L., PI FCC.

¹³⁹ PI autobuses Buñol.

equilibrada entre mujeres y hombres¹⁴⁰. Ambas previsiones son las únicas establecidas para dicha comisión en el artículo 9.5 R.D. 901/2020.

Asimismo, en algunos planes se alude a que los miembros de esta comisión tendrá las mismas garantías que las representaciones legales de los trabajadores, y en su caso las mismas competencias (arts. 64 y 68 ET), indicándose que «los miembros de la parte social que forman esta comisión tendrán los mismos derechos, garantías y funciones que se establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores para los representantes legales de los trabajadores de las empresas con más de 250 personas en la plantilla, para el ejercicio de la función de representación como miembro de esta Comisión, asumiendo funciones tanto de control como de negociación dentro del ámbito del presente Plan»²⁰⁷. Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad, así como sus asesores y asesoras están obligados a respetar «la confidencialidad y sigilo profesional», tanto en los asuntos tratados en las reuniones, como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, sin que puedan ser empleados para usos distintos al previsto¹⁴¹. También, en algunos casos se establece que las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Del mismo modo, las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras¹⁴².

En numerosos planes se hace referencia a la colaboración de *asesores* que en la mayoría de las ocasiones no parecen ser permanentes, sino temporales para la asistencia en determinados temas: «A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren de interés para tratar algún tema específico en materia de igualdad»¹⁴³. O en otros términos el Plan se pronuncia, indicando lo siguiente: «la Comisión de seguimiento, cuando los asuntos a tratar lo hagan necesario, podrá proponer la presencia de asesores en materia de igualdad en sus reuniones». En suma, ambas partes podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado de asesores y asesoras, quienes podrán intervenir con voz, pero sin voto¹⁴⁴, identificándose como tales

¹⁴⁰ PI Grupo Ferrovial, PI Red Eléctrica de España.

¹⁴¹ PI BBVA Next Technologie, PI BBVA Seguros.

¹⁴² PI Securitas Seguridad Española.

¹⁴³ PI Securitas Seguridad Española, PI Alianza Bus, S.L.

¹⁴⁴ PI BBVA Next Technologies, PI BBVA Seguros, PI Universidad de Comillas.

a los siguientes: «por acuerdo de ambas partes, la Comisión puede contar con presencia de personas ajenas a la entidad, especialmente cualificadas, pertenecientes a los ámbitos académico, empresarial, sindical, cultural o social»¹⁴⁵, o, también se podrá recurrir como asesor a una consultora o empresa especializada, «subcontratando la asistencia y apoyo en la elaboración del proceso»¹⁴⁶.

Asimismo, resulta realmente frecuente el nombramiento de un *Agente de Igualdad*, *Asesor de Igualdad*¹⁴⁴ o *Responsable de Igualdad*¹⁴⁷, que se recomienda que forme parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, o que incluso asuma su presidencia¹⁴⁸, teniendo una importancia decisiva cuando participa en esta secuencia temporal, haciéndole especialmente responsable del cumplimiento de esta fase aplicativa. En este sentido, llama la atención la descripción que realiza el Plan de Igualdad de la Universidad de Comillas, cuando preceptúa, lo siguiente: «A estos efectos se considera que la persona designada deberá de ser una persona proactiva en materia de igualdad, formada, tolerante, con capacidad para informar y a aconsejar tanto a las personas trabajadoras como a la dirección de la entidad». O el Plan de Igualdad Merli Properti Socimi, donde se indica que la responsable de Igualdad, «colaborará activamente en la implantación, desarrollo, seguimiento, y evaluación del Plan de Igualdad, y que formará parte de la Comisión de Seguimiento». Del mismo modo, la empresa designará una persona como responsable en materia de Igualdad (RI), «encargada del impulso, coordinación y seguimiento en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, que deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente»¹⁴⁹.

Resulta muy frecuente que, en el Plan de Igualdad, además, de dicha cláusula general, se le asignen al Agente de Igualdad responsabilidades concretas en esta fase aplicativa. Entre otras, las siguientes:

- «— Colaborar en la implantación del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas y garantizar su cumplimiento.
- Facilitar las sugerencias y comunicaciones directas entre la Universidad Pontificia Comillas y la plantilla.
- Detectar situaciones de discriminación, desigualdad o acoso y ponerlas en conocimiento de la comisión correspondiente y proponer soluciones para las cuestiones suscitadas.

¹⁴⁵ PI CaixaBank.

¹⁴⁶ PI Autobuses Buñol, S.L.

¹⁴⁷ PI Stadler Valencia, PI Urbisegur Seguridad.

¹⁴⁸ PI Stadler Valencia.

¹⁴⁹ PI Stadler Valencia.

- Recepcionar todas aquellas comunicaciones e inquietudes que en materia de igualdad tengan las personas trabajadoras de la Universidad Pontificia Comillas, a través de la dirección habilitada para tal cometido igualdad@comillas.edu.
- Presentación ante la comisión de seguimiento de cualquier cuestión relacionada con la igualdad en la Universidad Pontificia Comillas, incluidas aquellas situaciones que puedan suponer la necesidad de revisar y modificar el plan».

Igualmente en el Plan de Igualdad Urbisegur de Seguridad, se nombra un Responsable de Igualdad al que se le encomiendan las siguientes funciones:

- «— Asegurar que el Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que se establece, se implante y mantiene, de acuerdo con los objetivos definidos en el Plan de igualdad;
- Informar a la Dirección y en la Comisión de Seguimiento sobre el funcionamiento del Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora, si las estimase necesarias;
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización;
- Elaborar los informes y documentos del Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades;
- Coordinación de la Comisión de Seguimiento;
- Proponer la modificación del Plan de igualdad, en su caso, con el fin de adaptarlo a nuevas circunstancias de la organización;
- Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres;
- Gestión de la información para el seguimiento y control del Plan de igualdad;
- Comunicaciones a los/as empleados/as sobre materia de igualdad».

3.2. Reglas de funcionamiento de la comisión

Con respecto a las normas de funcionamiento de esta comisión, la mayoría de los planes de igualdad, fundamentalmente, fijan la periodicidad de las *reuniones*, que presentan importantes variaciones. La práctica más común es la que reglamenta un número mínimo de reuniones ordinarias, y la

posibilidad de realizar reuniones extraordinarias. Resulta un lugar común, cuando indican lo siguiente: «La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año de modo ordinario, y, extraordinario cuando así lo considere»¹⁵⁰, fijándose en algunos casos la fecha de celebración de las ordinarias, «una vez durante el primer trimestre de cada año natural»¹⁵¹ o, «una vez al año, preferentemente en el mes de enero», o «una vez a final de cada año»¹⁵². De este modo, hay una tendencia muy extendida de planes de igualdad que sólo fijan una reunión anual. A nuestro juicio, la exigencia de una única reunión en el año nos parece muy reducida, si se atiende a la multiplicidad de funciones que tiene que realizar esta Comisión, como se verá, que debería requerir una mayor interrelación entre sus miembros. Son más reducidos en número los planes que fijan una mayor periodicidad: desde cuatro reuniones obligatorias anuales, y reuniones de carácter potestativo¹⁵³, hasta los que prevén que «los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada 6 meses»¹⁵⁴, o «cada 3 meses para hacer seguimiento del cumplimiento de las medidas pactadas a través de los indicadores marcados», o del mismo modo, «dichas reuniones deberán celebrarse con carácter ordinario, trimestralmente, durante el mes siguiente al fin de cada trimestre», o se valorará por la Comisión de Igualdad la posibilidad de realizar reuniones cuatrimestrales o semestrales¹⁵⁵.

Asimismo, como se ha expuesto, es frecuente la posibilidad de realizar *reuniones extraordinarias* para solventar discrepancias que pudieran surgir, o por iniciativa de una de las partes previa comunicación por escrito con una antelación de 20 días naturales, indicando los puntos a tratar en la reunión¹⁵⁶. No obstante, en la mayoría de los casos se prevé la posibilidad de reuniones extraordinarias, simplemente, «a petición debidamente fundamentada y por escrito, de cualquiera de las dos representaciones»¹⁵⁷, resultando más excepcional que se sujeten a causas tasadas, como cuando se indica que «las reuniones extraordinarias para casos urgentes, graves, o porque así se acuerde en reunión ordinaria previa»¹⁵⁸.

¹⁵⁰ PI Securitas Seguridad Española, PI BBVA Seguros, PI Servicios sociosanitarios.

¹⁵¹ PI BBVA Next Technologie, PI Red Eléctrica de España.

¹⁵² PI Servicios Sociosanitarios.

¹⁵³ PI Universidad de Comillas.

¹⁵⁴ PI Autobuses Buñol, S.L.

¹⁵⁵ PI Fibertecnic, S.A.U.

¹⁵⁶ PI Urbisegur Seguridad, PI Fibertecnic S.A.U.

¹⁵⁷ PI Red Eléctrica de España.

¹⁵⁸ PI Merli Properti Socimi.

Finalmente, también en algunos planes, se fija la posibilidad de realizar reuniones telemáticas, o se establecen plazos de preaviso para la convocatoria de 7 días naturales para las ordinarias, y de 15 días de forma extraordinaria¹⁵⁹.

En algunos Planes de Igualdad, además, de fijar la periodicidad de la reunión, se lleva a cabo una regulación más detallada de cómo se han de celebrar, que podría servir, como buena práctica, del modo de funcionamiento de esta Comisión. Por ejemplo, ello sucede en el Plan de Igualdad Alianza Bus, S.L., que se indica lo siguiente:

- «— El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.
- Durante la vigencia del Plan, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria una vez al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- Podrán realizarse reuniones extraordinarias, previa justificación del solicitante, adicionalmente a las ordinarias cuando sea necesario, siempre y cuando se convoque a las partes con un mínimo de 10 días de antelación. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria».

Tras cada reunión de la Comisión es importante que se elabore un acta, y normalmente se fija como obligatorio en el propio plan, reglamentándose en algunos el contenido que ha de cubrir la propia acta: «El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en los tres días laborales adicionales. Y en algún caso, se indica que «las horas de la reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán, como máximo, iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación social»¹⁶⁰.

¹⁵⁹ PI BBVA Next Technologie, PI BBVA Seguros.

¹⁶⁰ PI Telefónica. *Vid.* sobre la exigencia del acta, entre otros, PI Stadler Valencia, PI Autobuses Buñol, S.L.

Con respecto a las reglas de funcionamiento de esta comisión, también es habitual que se fije un *régimen de adopción de acuerdos*: «mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes»¹⁶¹; o, de forma similar, se establece que «la adopción de acuerdos se producirá mediante votación, exigiendo la mayoría de cada una de las partes para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RPLT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato según los porcentajes reflejados en el acta de constitución de la comisión negociadora del plan, independientemente del número de asistentes»¹⁶² o, finalmente, en otros planes, se aminora la regla de la mayoría, al requerirse sin más: «La adopción de acuerdos exigiendo la mayoría de cada una de las partes, para la aprobación; teniendo en cuenta que la comisión queda válidamente constituida, cuando debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos la mitad de los componentes de cada una de las partes»¹⁶³, o se exige un *quorum* más reducido, requiriéndose la «mayoría simple de cada una de las partes, teniendo el Presidente voto de calidad en caso de discrepancias»¹⁶⁴.

4. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La mayoría de los Planes de Igualdad establecen una relación de funciones que ha de realizar la Comisión, con una mayor o menor sistematicidad, pero realizando un balance general de su estudio se puede indicar que es común a la mayoría de ellos, las siguientes, transcribiendo en este informe las mejores prácticas o las más comunes, dentro de la muestra de planes:

- Supervisar la implantación del plan: se prevé un control de la puesta en marcha de las medidas comprometidas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto; en algunos casos, se marcan plazos trimestrales, semestrales o anuales. Asimismo, se estipula la posibilidad de detectar posibles obstáculos o dificultades

¹⁶¹ PI Urbisegur Seguridad: «Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento requerirán el voto favorable de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, siendo éstos vinculantes para todas las partes.

¹⁶² PI BBVA Next Technology, PI BBVA Seguros.

¹⁶³ PI BBVA Next Technology, PI BBVA Seguros.

¹⁶⁴ PI Servicios Sociosanitarios.

en la implantación y realización de las medidas, pudiendo realizar los ajustes pertinentes¹⁶⁵.

- Recabar la información sobre los indicadores cuantitativos y/o cualitativos del plan: seguimiento y análisis de los indicadores en todas y cada una de las medidas adoptadas, y vigilar el cumplimiento del plazo¹⁶⁶, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del plan¹⁶⁷.
- Obligación de elaborar un *informe de seguimiento* —normalmente, anual— que refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras¹⁶⁸. Incluso en algún plan se elabora una *metodología específica* para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento que comprende una fase de recogida y análisis de la información, informe de seguimiento resumiéndola en una ficha estándar por acción, y una vez validado y aprobado por la Comisión paritaria, se fija un plan de mejora, y entra la fase de difusión y comunicación, en la que se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de comunicación corporativo¹⁶⁹.

Es muy habitual realizar dichos informes, a partir de las *fichas de seguimiento*, donde se consigna la información sobre la implantación de cada una de las medidas¹⁷⁰. En concreto, en la ficha se consignará:

- El objetivo que se pretende alcanzar;
- La medida correctora o promocional llevada a cabo para su consecución;
- Los medios o recursos concretos que se han aplicado;
- La fecha de implantación de la medida;

¹⁶⁵ PI BBVA Seguros.

¹⁶⁶ PI Siemens Gamesa, PI Caixabank, PI Red Eléctrica de España.

¹⁶⁷ PI Autobuses Buñol, S.L.

¹⁶⁸ PI Universidad de Comillas, PI Alianza Bus, S.L.

¹⁶⁹ PI Autobuses Buñol, S.L.

¹⁷⁰ PI Universidad de Comillas, PI BBVA Next Technologie, PI Autobuses Buñol, S.L.

- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos¹⁷².
- Evaluación y análisis del grado de cumplimiento y consecución de los objetivos del plan y de las acciones programadas: Es muy común que se haga alusión a la elaboración de un informe de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad¹⁷¹; cláusula que no hace más que transcribir el artículo 9.6 R.D. 901/2020. En algunos planes, de manera más completa se fijan ambas evaluaciones, pero se concretan las fechas para realizarlo y el período a evaluar¹⁷². En otros planes, se añade una referencia abierta, posibilitando que la comisión acuerde evaluaciones adicionales¹⁷³, o evaluaciones periódicas¹⁷⁴, y en algunos planes se fijan reuniones para realizar las dos evaluaciones¹⁷⁵.

Es habitual que para la evaluación se cuente con el apoyo de los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, como fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación¹⁷⁶. A este respecto, se observa una cierta confusión en los planes entre la evaluación y el seguimiento, siendo ambas fases intercambiables en la metodología de numerosos planes.

También, es importante destacar que en un porcentaje elevado de planes la *evaluación final* analiza y/o engloba tres perspectivas: Evaluación de resultados. Evaluación de procesos y Evaluación de impacto¹⁷⁷. En estos casos, es habitual la cumplimentación de una ficha de seguimiento, informes de seguimiento, cuestionarios de evaluación¹⁷⁸, o cuestionarios de percepción de la igualdad en la organización¹⁷⁹, etc. En tal sentido, la *evaluación de resultados* trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si se han observado

¹⁷¹ PI Almstom Transporte, PI Merli Properti Socimi, PI Agroal Coop. Valenciana, PI Tragsa, PI Universidad de Comillas.

¹⁷² PI Caixabank, PI Braun Avitum, PI Acerinox Europa, S.A.

¹⁷³ PI Telefonica.

¹⁷⁴ PI Merli Properties.

¹⁷⁵ PI Red eléctrica de España.

¹⁷⁶ PI Braun Avitum.

¹⁷⁷ Entre otros, PI Universidad de Comillas, PI Abeconsa, PI Edifesa Obras y Proyectos, PI Asprodalba, PI Agrimarba 2, S.L., PI Tilla Berries, S.L.U., PI Autobuses Buñol, S.L.

¹⁷⁸ PI Universidad de Comillas, PI Abeconsa, PI Edifesa Obras y Proyectos.

¹⁷⁹ PI Edifesa Obras y Proyectos.

los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones. La *evaluación del proceso* consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del plan de igualdad (información sobre difusión entre la plantilla, adecuación de recursos humanos y materiales, dificultades en las acciones, etc.). Y la *evaluación del impacto*, se trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general, y sobre el papel de las mujeres en particular, a partir de la información cualitativa obtenida del cuestionario de opinión de la plantilla¹⁸⁰.

- Función de interpretación y aplicación del plan de igualdad: resolver cuantas dudas, dificultades y discrepancias de aplicación hayan surgido¹⁸¹.
- Resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad¹⁸², siendo recomendable la intervención de esta Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente, sin perjuicio de que la persona afectada pueda emprender las acciones legales individuales que considere necesarias¹⁸³.
- Publicidad y comunicación del Plan: Realizar la difusión del plan y sus avances¹⁸⁴, información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del plan de igualdad¹⁸⁵.
- Asesoramiento e información en materia de igualdad a las personas trabajadoras de la empresa¹⁸⁶, promoviendo el principio de igualdad y no discriminación en la empresa¹⁸⁷.
- Atender y resolver las quejas, reclamaciones o inquietudes en materia de igualdad formuladas por trabajadores y trabajadoras de la empresa dirigidas a una cuenta de correo electrónico que se crea al efecto¹⁸⁸.

¹⁸⁰ PI Agrimarba, PI Asprodalba, PI Universidad de Comillas.

¹⁸¹ PI Alianza Bus, S.L.

¹⁸² PI Alianza Bus, S.L.

¹⁸³ PI Alianza Bus, S.L.

¹⁸⁴ PI Alianza Bus, S.L.

¹⁸⁵ PI Merli Properti Socimi.

¹⁸⁶ PI Abeconsa, S.L.

¹⁸⁷ PI Exportaciones Aranda, S.L., PI FC.

¹⁸⁸ PI Almston Transporte, PI Universidad de Comillas.

- Conocer y, en su caso, analizar los procedimientos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido¹⁸⁹, así como detectar situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan producido y comunicarlas a la comisión.¹⁹⁰
- Determinar, debatir y aprobar las modificaciones sustanciales a llevar a cabo en relación con el contenido del Plan de Igualdad¹⁹¹, o «Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento»¹⁹².

5. RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Como indica el artículo 8.1 g) del R.D. 901/2020, el plan de igualdad deberá identificar los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos. En determinados supuestos, simplemente, hay una referencia genérica, sin concretar de ningún modo y manera, los medios de los que se dispone para la adopción del plan, con cláusulas de este tenor: «La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas. De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente»¹⁹³.

No obstante, hay algunos planes que prevén los siguientes *recursos materiales*:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones¹⁹⁴.
- Recursos materiales precisos para su celebración: Facilitar el material preciso para el mejor desarrollo de las reuniones presenciales (papel, material de escritorio, teléfono, fotocopiadora...) ¹⁹⁵.
- Sistema de gestión informática¹⁹⁶.

¹⁸⁹ PI Securitas Seguridad Española.

¹⁹⁰ PI Universidad de Comillas.

¹⁹¹ PI Securitas Seguridad Española.

¹⁹² PI Telefónica.

¹⁹³ PI Alianza Bus.

¹⁹⁴ PI Universidad de Comillas, PI CaixaBank.

¹⁹⁵ PI Universidad de Comillas, PI CaixaBank.

¹⁹⁶ PI Urbisegur Seguridad.

- Apoyo de todos los departamentos¹⁹⁷.
- Salas de reuniones, material de papelería y archivos de documentación¹⁹⁸.
- Medios de desplazamiento y/o gastos de viaje, cuando sea necesario el desplazamiento fuera del lugar de trabajo habitual para cumplir las funciones de la Comisión de Seguimiento¹⁹⁹.
- Información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo²⁰⁰.
- Medios de comunicación y los distintos soportes de los que dispone la empresa para la comunicación del plan de igualdad: Revista de la empresa: «Somos»; Intranet; medios audiovisuales; redes sociales corporativas; campañas de sensibilización; tabloneros de anuncios; etc²⁰¹.

En algún caso, el responsable de Igualdad es quien facilita los medios adecuados con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión²⁰².

También es importante destacar como en algunos planes de igualdad para llevar a cabo las acciones acordadas, se comprometen para la gestión del plan *recursos económicos* específicos que se determinarán anualmente. Exponente de los mismos son los siguientes, con importes muy variables en función de la tipología de empresa. Son numerosos los planes en los que se aprueba ya una partida presupuestaria para cada área de actuación, alcanzando en el Plan de Igualdad de Securitas Seguridad Española, la cifra de 199.200 €, que se desglosa de forma detallada por cada área de acción. O en el Plan de Igualdad de Metro Bilbao, SA, se hace constar lo siguiente: «Recursos Económicos: Para la ejecución de este Plan será necesario seguir destinando recursos económicos que se podrán tener presente en los presupuestos anuales de la organización y contarán con la financiación habitual de la organización. Para el año 2023 se ha presupuestado la cantidad de al menos 14.000 € en la partida de Consultoría de personas específicas para igualdad, además de disponer otras cantidades para la formación necesaria y las campañas publicitarias que se realicen». O en el Plan de Igualdad Abeconsa, S.L.: «Se estima en ocho mil ochocientos veinticinco euros (8.825 €) el importe destinado para el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad. A continuación de cada tabla de acciones/medidas se detalla

¹⁹⁷ PI Urbisegur Seguridad.

¹⁹⁸ PI Urbisegur Seguridad.

¹⁹⁹ PI Siemens Gamesa.

²⁰⁰ PI Alianza Bus, S.L., PI Almstom Transporte, PI Urbisegur Seguridad, PI Telefonica, PI Caixabank.

²⁰¹ PI FCC.

²⁰² PI Caixabank.

la asignación presupuestaria estimada para cada una de las acciones establecidas en cada área de actuación». Asimismo, en el Plan de Igualdad Agroal Cooperativa Valenciana se indica lo siguiente: «El presupuesto estimado para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad es de alrededor de 65 euros aproximadamente. En cada Ficha de acción se detallará una estimación del coste que requiere».

En algunos planes de igualdad, se pospone la fijación del importe a una fase posterior: «las partidas presupuestarias formarán parte de los informes de evaluación anuales que se realicen, y se plasmarán en las fichas de seguimiento»²⁰³, o se deja abierto, estableciendo que los Directores o responsables de los departamentos cursarán sus correspondientes solicitudes en caso de que necesiten recursos o asignaciones extraordinarias para la consecución de las medidas, pudiendo canalizar tales peticiones a través de la Comisión de Vigilancia, Seguimiento y Evaluación. Se asigna también a la Responsable de Igualdad la misión de analizar, valorar, adecuar y en su caso canalizar la correspondientes solicitudes que pudieran cursar en esta materia para complementar las dotaciones presupuestarias con las que ya cuenta cada Dirección o área de negocio²⁰⁴. Finalmente, en algún plan de igualdad se arbitran recursos personales, reglamentando que en cada una de las medidas establecidas en el presente plan se identifican los distintos responsables internos y recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación²⁰⁵.

6. REVISIÓN, MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Lo primero que se ha destacar es que los planes de igualdad utilizan los términos revisión y modificación de forma prácticamente indistinta, sin que se puedan concebir como análisis diferenciados, puesto que lo más común es que cuando se reglamenta la revisión en la mayoría de las ocasiones dicha actuación se presuponga que implica algún tipo de modificación. Por tanto, ambas secuencias van inescindiblemente unidas. En algunos planes se establece una obligación de revisión del plan en un plazo concreto; por ejemplo, a los dos años de vigencia del mismo²⁰⁶. Ahora bien, lo más frecuente en la dinámica negocial es que se estipule que la revisión y modificación del Plan de Igualdad se llevará a cabo, cuando concurren las circunstancias que establece el artículo 9.2 R.D. 901/2020, que se prevén como obligatorias para que

²⁰³ PI Phoenix Seguridad.

²⁰⁴ PI Grupo Ferrovial.

²⁰⁵ PI Caixabank.

²⁰⁶ PI Tragsa.

proceda la misma. En concreto, de forma sistemática en dicho apartado de los Planes, se tipifican las siguientes circunstancias, haciendo constar las fijadas en la norma reglamentaria²⁰⁷:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el cronograma.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Adicionalmente, también hay planes que añaden que cuando se realice la revisión por las causas del artículo 9.2 RD 901/2020, se podrá producir «una actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario». Y añaden lo siguiente: «En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de éste con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados»²⁰⁸. Como se sabe, ambas previsiones no hacen más que transcribir lo fijado en los artículos 9.3 y 9.4 del desarrollo reglamentario.

En algunos Planes se adiciona una cláusula abierta que permite la revisión de cualquiera de las medidas contenidas en el plan durante su vigencia con el objetivo de mejorar su eficacia, pudiendo incluso añadirse o

²⁰⁷ PI Tragsa, PI Edifesa Obras y Proyectos, PI Levantina Servicios Generales, PI Telefonica, PI Siemens Gamesa, PI Caixabank, PI Servicios Especiales, PI Hacienda y Viñedos, PI Merli Properti Socimi, PI El Corte Inglés.

²⁰⁸ PI Autobuses Buñol, S.L., PI Abeconsa, S.L., PI Pue Data, PI Red Eléctrica de España, PI Corte Inglés, PI Supercor.

eliminarse medidas si así es acordado por la Comisión de Seguimiento²⁰⁹. O, se indica que el Plan de Igualdad mantendrá su aplicación y vigencia siempre que no se produzcan alteraciones sustanciales en las circunstancias en que el mismo ha sido objeto de negociación, y que su contenido deviniera de difícil aplicación a criterio razonado de las partes²¹⁰.

En el caso de que se estime la necesidad de revisar el plan de igualdad, incluyendo la actualización del diagnóstico en algunos planes se establece textualmente que «la Comisión de seguimiento instará a la constitución de una *comisión negociadora*». Una vez instada la constitución de la Comisión Negociadora, la misma entrará a valorar las causas concretas por las que se insta la modificación y si lo estima procedente acordará la modificación del Plan con el fin de adecuarse a los requisitos legales o reglamentarios, actualizar el diagnóstico, o tomar cualquier otra medida que estime pertinente para alcanzar los objetivos marcados²¹¹. De modo similar, se indica que se llevara a cabo la modificación del plan de Igualdad «por una Comisión mixta-Paritaria con la misma composición recogida en el Acta de constitución de la Comisión negociadora del VI Plan de Igualdad»²¹². O se preceptúa que la Comisión de Seguimiento «abrirá un nuevo proceso negociador con toda la representación de los trabajadores para lograr la adecuación del Plan al nuevo contexto»²¹³.

En otros planes de igualdad se estipula la necesidad para realizar cualquier modificación por la mayoría simple, tanto por parte de la representación de la dirección de la Empresa, como de la parte representante de la plantilla²¹⁴, debiendo prestar especial atención a si los sujetos cuentan con legitimación negociadora para modificar el plan. A este respecto, se ha de tener en cuenta que, para realizar modificaciones, se deberá levantar acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad, remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito en los términos previstos reglamentariamente²¹⁵.

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes, que debería requerir igualmente el cumplimiento de la regla de la mayoría absoluta que se reclama para su adopción. En caso de que no se logre el acuerdo entre las partes, los Planes de Igualdad de forma prácticamente sistemática

²⁰⁹ En esta dirección, PI Tragsatec.

²¹⁰ PI Caixabank.

²¹¹ PI Tragsa.

²¹² PI Metro Bilbao, S.A.

²¹³ PI Caixabank.

²¹⁴ PI Phoenix Seguridad, PI Siemens Gamesa.

²¹⁵ PI Tragsa, PI Phoenix Seguridad, PI Universidad de Comilas.

prevé la posibilidad de que la Comisión de Seguimiento acuda a solventar las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos²¹⁶. De esta forma, es cláusula recurrente en los planes, la siguiente: «Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan: Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple de cada una de las partes en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo a los procedimientos regulados en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laboral o acuerdo que le sustituya (actualmente el VI ASAC)²¹⁷.

Ahora bien, resulta todavía más habitual que los planes de igualdad utilicen dicha cláusula: «Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal Mediación y Arbitraje (SIMA)²¹⁸. Si bien en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos. En todos los casos de conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA)²¹⁹. Dicha exigencia se considera como «trámite previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en la Ley 36/2011, de 10 de octubre»²²⁰.

También en algunos supuestos, se prevé que antes de acudir a estos procedimientos extrajudiciales, si así se acuerda, habrá de intervenir la Comisión Paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos²²¹, u ofreciendo las dos vías alternativas, recurrir a la comisión paritaria del convenio, u a los órganos convencionales de solución autónoma de conflictos laborales²²². De forma excepcional, en algún Plan se recurre a la

²¹⁶ PI TRAGSA.

²¹⁷ PI Siemens Gamesa.

²¹⁸ PI Securitas Seguridad Española, PI Alianza Bus, S.L., PI Caixabank, PI BBVA Seguros, PI Clean Services.

²¹⁹ PI Alianza Bus, S.L.

²²⁰ PI Red Eléctrica España.

²²¹ PI Metro Bilbao S.L.; PI Tragasa.

²²² PI Grupo Ferrovial.

Inspección de Trabajo para resolver las diferencias: «De no haber acuerdo, las partes acudirán al AGA o a la Inspección de Trabajo para solicitar mediación»²²³.

Al margen de lo anterior, que es el procedimiento de resolución de conflictos más frecuente en los Planes de Igualdad para resolver las discrepancias en el seno de la Comisión de seguimiento, en algún caso el Plan de Igualdad —PI FCC— elabora un sistema propio para resolver las discrepancias antes de acudir a un órgano externo: «Procedimiento de Modificación y de Resolución de Discrepancias, Seguimiento, Evaluación o Revisión: En caso de que sea preciso proceder a la adaptación o modificación parcial del contenido del presente Plan de Igualdad, ambas partes acuerdan proceder a la citada adaptación, revisión o modificación parcial previa negociación y acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Los conflictos y discrepancias surgidos en el seno de la Comisión de Seguimiento, respecto de la interpretación del Plan de Igualdad se resolverán en reunión extraordinaria, pudiendo ser convocada por cualquiera de los integrantes de la Comisión, debiendo reunirse en el plazo máximo de quince días hábiles. Tras dicha reunión, se recogerá en el acta las conclusiones alcanzadas, decidiéndose, en caso de no existir consenso, mediante votación en la que el valor de los votos de los miembros designados será equivalente al valor de la representación sindical. En caso de no alcanzarse acuerdo en la citada Comisión extraordinaria, las partes se emplazarán para celebrar una segunda reunión dentro de los tres meses siguientes. Finalmente, en el caso de que no se alcance una solución, se activarán los mecanismos acordados por las partes, necesarios de cara a conseguir solventar el desacuerdo».

O de forma similar, se ha estipulado en el Plan de Igualdad Edifesa Obras y Proyectos, que establece, lo siguiente: «En el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.

²²³ PI Abeconsa, S.L.

- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.
- Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social)».

Finalmente, en el Plan de Igualdad Servicios Sociosanitarios, se establece el siguiente: Procedimiento para solventar posibles discrepancias diseñado por la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad:

- En caso de discordancia, se tendrá en cuenta el voto de calidad del Presidente de la Comisión, el cual será designado por mayoría simple en cada inicio de sesión. No obstante, en caso de empate, seguirá siendo el Presidente designado en la última reunión celebrada, salvo disconformidad del mismo. Asimismo, el último Presidente electo podrá elegir a otro miembro del Comité que sustituya sus funciones como Presidente de la Mesa.
- No obstante lo anterior, en caso de disconformidad de asunción del cargo por parte del Presidente electo, o, tras el intento fallido, hasta en dos ocasiones, para la votación por mayoría simple de un Presidente, las partes se encomendarán a un tercero, mediante el procedimiento de arbitraje, aceptando de antemano la solución que éste dicte sobre la cuestión o conflicto suscitadas. En este sentido, respecto al procedimiento de arbitraje las partes acuerdan: El sometimiento voluntario al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. No obstante, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento, a un mediador/a para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

Capítulo V

VALORACIÓN GENERAL DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Mónica Llano Sánchez
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DESDE EL MARCO NORMATIVO VIGENTE

La realización de un diagnóstico de la situación de la empresa en cuanto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituye la fase previa a la elaboración del Plan de Igualdad. La obligación de realizar un diagnóstico está prevista en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH, en lo sucesivo), precepto legal que no llega a definir este paso previo al plan de igualdad, pero que requiere que sea negociado en la comisión negociadora del plan de igualdad, además de imponer un contenido mínimo de materias que han de ser evaluadas y exigir a la empresa que aporte los datos e información que puedan ser necesarios para su elaboración¹.

El art. 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad (en adelante, R.D. 901/2020), permite una aproximación al concepto del diagnóstico, que queda descrito sobre la base de distintos elementos. En primer lugar, el diagnóstico se explica como el

¹ Un estudio del marco normativo tras la reforma 2019 y los correspondientes desarrollos reglamentarios en ARAGÓN GÓMEZ, C. y NIETO ROJAS, P.: *Planes de Igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*, Las Rozas (Madrid), Wolters Kluwer, 2021; SAGARDOY DE SIMÓN, I., NUÑEZ-CONTRERAS, P., y NIETO ROJAS, P.: *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*, Madrid, Dykinson, 2022; AA.VV.(Dir. CAVAS MARTÍNEZ y FERRANDO GARCÍA): *Guía práctica de planes de igualdad para empresas privadas y públicas*, Murcia, Laborum, 2023.

«resultado de un proceso de toma y recogida de datos», que va dirigido primero a identificar, y después a valorar la magnitud «de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos» que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por otra parte, la configuración del diagnóstico atiende a una dimensión temporal, pues tiene que identificar problemas que «existan o puedan existir» en la empresa. Esto significa que debe orientarse a reconocer la existencia de dificultades en la situación de partida, esto es, en el momento en que se recogen y valoran los datos. Pero, además, la diagnosis debe realizarse con un enfoque dinámico que permita la revisión y actualización de datos y su valoración, y ello cuando se produzcan cambios que modifiquen las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para la elaboración del plan de igualdad, como exige el art. 9.2 d) R.D. 901/2020. También, y en la medida de lo posible, el diagnóstico puede confeccionarse con un planteamiento preventivo, apoyado en predicciones sobre la posible evolución de los datos analizados, y ello con la finalidad de adoptar medidas que permitan evitar en el futuro situaciones de desigualdad².

Asimismo, la norma reglamentaria se refiere a los instrumentos que deben utilizarse para realizar la operación de diagnosis, y en este sentido expresa que el análisis debe hacerse «a través de indicadores cuantitativos y cualitativos», que la norma no precisa. En todo caso, los indicadores tienen que medir todos los aspectos importantes de la organización: estructura, composición y los procesos que tienen lugar en ella³. En este sentido, los criterios e indicadores cuantitativos deben proporcionar un resultado numérico que facilita información y acredita situaciones o resultados alcanzados en la empresa. Este tipo de indicadores deben permitir no solo realizar el diagnóstico de la situación de la empresa, sino también marcar objetivos y después conocer objetivamente el grado de cumplimiento del plan. Por su parte, los criterios cualitativos manejados para realizar el diagnóstico deben proporcionar información que permita conocer y comprender las normas, procesos y políticas de la empresa, así como el clima laboral en la organización, y las opiniones, experiencias y percepciones del personal sobre la situación de igualdad en la empresa; una vez puesto en marcha el PI, este tipo de indicadores deben facilitar el conocimiento sobre el impacto y grado de cumplimiento que han tenido las medidas respecto a las personas que conforman la plantilla.

² GÓMEZ-MILLAN HERENCIA, M.³J.: «Un estándar superior de Planes de Igualdad: más empresas, contenido y controles en la nueva regulación», *Temas Laborales*, Junta de Andalucía-Consejo Andalúz de Relaciones Laborales, núm. 156/2021, pp. 51-92; DOMÍNGUEZ MORALES, A.: «El diagnóstico de situación como fase previa a la elaboración de los planes de igualdad», *Femeris* Vol. 5, n.º 2, Universidad Carlos III de Madrid, Instituto Universitario de Estudios de Género, pp. 56-80.

³ Véase al respecto *Indicadores de Igualdad para las Empresas. Una propuesta de indicadores para la elaboración de planes de igualdad*, Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010, p. 13.

El art. 7.3 R.D. 901/2020 obliga a realizar el diagnóstico teniendo en cuenta los criterios específicos señalados en su Anexo sobre «Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico». En dicho anexo se hace referencia, como se verá, tanto a las condiciones generales para elaborar el diagnóstico como a las específicas relativas a cada una de las materias objeto de análisis. Por lo que se refiere a las condiciones generales, la disposición reglamentaria exige como regla general, que todos los datos e indicadores utilizados estén desagregados por sexo. Además el diagnóstico debe incluir información básica, interna y externa, de las características y estructura organizativa y situación de cada empresa; es obligatorio que incluya información sobre el proceso y metodología utilizada, así como personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración, permitiendo en su caso la participación de asesores externos expertos; y por último, se exige que dicho diagnóstico refleje fielmente en qué medida la igualdad entre hombres y mujeres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación. Pero también el aludido anexo especifica, con gran detalle, los criterios que deben seguirse para diagnosticar cada una de las materias que constituyen el contenido mínimo de cualquier diagnóstico y que son las que aparecen en el listado del art. 7.1 R.D. 901/2020: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluyendo la auditoría salarial de conformidad con el R.D. 902/2020, de 13 octubre, corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De esta manera el R.D. 901/2020 aporta numerosos indicadores, pautas y reglas de referencia para una correcta elaboración del diagnóstico, que deben servir de guía a la comisión negociadora en el ejercicio de sus competencias, y en especial a la hora de definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información, como prevé el art. 6.1. e) R.D. 901/2020. La obligación de atenerse a dichos criterios no impide un necesario margen de flexibilidad, de tal manera que la negociación colectiva y la propia comisión negociadora pueden concretar, ampliar y hacer adaptaciones de dichos criterios para atender a las características de la empresa.

El art. 7.1 R.D. 901/2020, incluye finalmente el elemento teleológico, pues nos aclara que la finalidad del diagnóstico es obtener la información necesaria para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adaptarse, fijar la prioridad en su aplicación y determinar los criterios para evaluar su cumplimiento. El diagnóstico tiene así un carácter instrumental para la elaboración del plan de igualdad, y por ello la comisión negociadora debe atender a las exigencias que se advierten en los arts. 8.3 y 8.4 R.D. 901/2020. Por un lado, es necesario elaborar el diagnóstico con realismo, pues el plan de igualdad debe responder a la situación real de la empresa individualmente considerada, y esta

debe quedar debidamente reflejada en el diagnóstico⁴; esta exigencia requiere un adecuado proceso de recogida de datos y la capacidad de análisis crítico por parte de los sujetos negociadores para detectar los problemas que deben afrontarse en el plan. Pero dichos preceptos, además de realismo, reclaman también coherencia entre el diagnóstico de la situación de la empresa y el plan de igualdad entendido como conjunto de medidas adoptadas para corregir las desigualdades que puedan existir en la organización. Por lo pronto, a la hora de definir los objetivos cuantitativos y cualitativos que deben ser incluidos en cada plan debe atenderse a las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación y a los problemas y dificultades detectadas en materia de igualdad. Los resultados del diagnóstico deben ser también tenidos en cuenta para determinar el tipo de medidas que hay que incluir en el plan y su proyección sobre las esferas y materias en las que se hayan detectado problemas para garantizar la igualdad. Ello no impide incluir también medidas en materias en las que no se han detectado problemas, pero que en todo caso pueden tener un carácter preventivo o permitir su seguimiento o evolución en el futuro. Por otra parte, la obligada valoración de la magnitud o alcance de los problemas detectados en el diagnóstico debe servir de guía para la fijación de prioridades y plazos de ejecución de las medidas previstas en el PI.

2. ESTRUCTURA, PROCESO Y METODOLOGÍA

El diagnóstico es un proceso complejo de recopilación y análisis de información que, de acuerdo con el art. 7.1 R.D. 901/2020, finaliza con un «informe» cuyo contenido concreta el precepto reglamentario, que exige la inclusión de un resumen del análisis realizado y de sus principales conclusiones y propuestas. El art. 8.2 c) R.D. 901/2020 solo exige como contenido mínimo del plan de igualdad el informe del diagnóstico de situación de la empresa, lo que no impide que el diagnóstico completo pueda ser también incluido en el mismo. Por lo tanto, a la hora de ser registrado en los términos del artículo 11 R.D. 901/2020, es posible que el Plan no incluya el diagnóstico completo sino solo el informe de diagnóstico, y en la Hoja Estadística del Plan de Igualdad prevista en el Anexo 2.V R.D. 901/2020, se deberá especificar si se incluye o no el diagnóstico completo o solo el informe. En este sentido, el tratamiento del diagnóstico en los planes de igualdad no siempre es el mismo. La tendencia general en la gran mayoría de los planes analizados es incluir solo el informe de diagnóstico de situación de la empresa. En estos casos, normalmente el informe incluye un resumen del análisis y de sus principales

⁴ En relación con la necesidad de que el diagnóstico refleje un análisis realista de la situación *vid.* STS 13 septiembre 2018 rec. 213/2017.

conclusiones, de acuerdo con la previsión del art. 7 R.D. 901/2020⁵. Es poco habitual que el diagnóstico formule, con carácter previo, objetivos concretos para el estudio de la situación de la empresa, y solo en algunos casos el diagnóstico finaliza con propuestas de mejora o recomendaciones concretas además de las conclusiones⁶.

No parece adecuado a las exigencias de la norma reglamentaria que el informe de diagnóstico se limite a formular conclusiones y propuestas de mejora extraídas del informe de diagnóstico⁷, o solo propuestas de mejora⁸, sin referencia alguna al resumen del análisis y a los datos manejados, pues ello puede resultar claramente insuficiente para justificar y explicar las medidas adoptadas en el plan, determinar la prioridad de aplicación y su evaluación posterior⁹. La tendencia a incorporar solo una síntesis conclusiva supone, en algunos casos, que el contenido del diagnóstico aparece disperso, o integrado en la parte relativa a cada una de las medidas a adoptar¹⁰, de tal manera que no es posible encontrar un apartado o epígrafe dedicado a la diagnosis ni consultar un informe integral de síntesis¹¹. En algún caso el plan recoge un epígrafe de diagnóstico, que incluye alguna referencia metodológica o cronológica, pero no hay contenido ni siquiera de conclusiones¹², aunque alguno informa de que su contenido está en la intranet disponible para toda la plantilla¹³; o incluso no contiene epígrafe dedicado al diagnóstico del que nada puede saberse tras la lectura del plan de igualdad¹⁴.

Aunque no es lo más habitual, resulta de gran interés que el plan incorpore todo el diagnóstico completo¹⁵, ya que ello permite conocer la situación real de la empresa y el sentido y finalidad de las medidas acordadas. Cuando el plan opta por incorporar el diagnóstico completo, este puede aparecer al inicio del plan de igualdad, opción sistemática que resulta lógica teniendo en cuenta que la elaboración del diagnóstico es una fase previa a la negociación del

⁵ Entre otros, PI Transfesa Logistics S.A.

⁶ PI Grupo Renfe; PI Universidad Popular Palencia; PI Autocares Edsa; PI Morchen; PI Top Clean Baleares S.L.; PI Tilla Berries S.L.U.

⁷ PI Montajes Cancelas.

⁸ PI Compañía Cervecera de Canarias.

⁹ PI Tragsatec; PI Reintel; PI Icsa.

¹⁰ PI Stadler.

¹¹ PI Universidad Pontificia de Comillas; PI Universidad Complutense; PI Pernod Ricard Winemakers Spain S.A.

¹² PI Acerinox Europa S.A.U; PI Delafruit.

¹³ PI Inovyn.

¹⁴ PI Acciona S.A. División Infraestructuras; PI Zara; PI Verduras JR S.L.

¹⁵ PI Zona Franca Cádiz.

conjunto de medidas en que consiste el plan de igualdad¹⁶. No obstante, otra alternativa que facilita la lectura y el manejo del plan es incluir el diagnóstico completo de situación como anexo al Plan de Igualdad¹⁷, o dedicar un epígrafe a los resultados y conclusiones y después anexas el informe de diagnóstico completo¹⁸. Cuando el plan incorpora un diagnóstico más completo, se puede apreciar que la comisión negociadora en ocasiones decide seguir los criterios del Anexo R.D. 901/2020, con el orden, sistemática y contenido previstos en el mismo, aunque el análisis no llega a ser tan exhaustivo como pretende la disposición reglamentaria¹⁹. Pero también hay planes con diagnósticos que optan por la estructura, algo más sintética y ordenada, que ofrece el Modelo de informe de diagnóstico de la Guía para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad, y que hace referencia, por este orden, a la metodología, información básica de la empresa, organigrama, análisis cuantitativo de la plantilla, análisis de igualdad por materias y conclusiones²⁰. En el análisis de igualdad por materias, o en las conclusiones, es frecuente el recurso a la técnica de análisis *Dafo*, que permite repasar los resultados del diagnóstico en términos de «fortalezas y debilidades» en materia de igualdad, a veces de una forma excesivamente sintética²¹.

Cualquiera que sea el tratamiento del diagnóstico en el plan de igualdad, siempre aparece una referencia a los sujetos que lo han negociado, y ello en cumplimiento de la previsión contenida en el apartado 1. 3.º del Anexo R.D. 901/2020 sobre Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico. En líneas generales, los planes hacen una mención a los sujetos negociadores, pero a veces solo se hace referencia genérica a la comisión de negociación²², o en su caso a la llamada «comisión de igualdad», que en ocasiones hace las veces de comisión negociadora del plan y después actúa como comisión de vigilancia y seguimiento del plan²³. No obstante, también hay un buen número de planes que citan a los representantes que han participado en la negociación, lo que constituye una mejor práctica ya que ello permite comprobar la correcta constitución de la comisión negociadora de acuerdo con las

¹⁶ PI Administración General del Estado.

¹⁷ PI Ayuntamiento Madrid; PI Cofides; PI El Progreso (Sociedad Cooperativa); PI Exportaciones Aranda.

¹⁸ PI Universidad Pablo de Olavide.

¹⁹ PI Ayuntamiento Madrid; PI Universidad Unipeç; PI Cesvimap.

²⁰ PI Grupo Renfe; PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; PI Stadler; PI Virsa Multi-servicios S.L.

²¹ PI Aerotecnic; PI Gestión Integral Ecotex S.L.

²² PI Fundación Telefónica; PI BBVA Technologies S.L.U.; PI Siemens Energy.

²³ PI Telefónica España (Comisión de Igualdad Interempresas); PI El Progreso (Sociedad Cooperativa); PI Inovyn; PI Vallfrut Cooperativa Val, entre otros.

previsiones reglamentarias. En relación con la exigencia del carácter paritario de la comisión, prevista en el art. 5.1 R.D. 901/2020, puede advertirse que las comisiones negociadoras normalmente no se integran por un excesivo número de miembros, de tal manera que no suelen alcanzar el máximo de miembros previstos en la norma reglamentaria, y ello probablemente con la finalidad de conseguir una mayor operatividad en la negociación. En algunos planes se constata que no existe un número igual de miembros de cada parte negociadora, de tal manera que a veces la representación de la parte empresarial tiene un menor número de integrantes que la parte social²⁴, lo que no impide la validez de la comisión siempre que se respete el número máximo de miembros de cada una de las partes como exige el art. 5.3 R.D. 901/2020. En la parte social no siempre se aclara si han participado los órganos de representación unitaria o las secciones sindicales²⁵, aunque esta cuestión debe quedar especificada en la Hoja Estadística. Por otra parte, cuando se ha constituido la comisión sindical prevista en el art. 5.3 RPI, en algunos casos se aclara si han participado todos sindicatos que están legitimados para la negociación,²⁶ o solo alguno de ellos porque los demás han renunciado a participar²⁷, situación esta última que no impide la válida constitución de la comisión, tal como prevé el art. 5.3 R.D. 901/2020. En algún plan de empresa que no tiene órgano de representación de los trabajadores admite que inicialmente se ha constituido una comisión *ad hoc*, creada y elegida por todas las personas trabajadoras de la empresa, aunque deja constancia de una posterior rectificación pues se vuelve a designar a los miembros de la representación social de acuerdo con la previsión reglamentaria²⁸. Y es que, como ha aclarado la jurisprudencia, la negociación de los planes debe acometerse por los sujetos legitimados para negociar convenios de empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 45 LOIEMH, en relación con los arts. 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 ET, por lo que no es posible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión *ad hoc*²⁹.

Del lado empresarial se menciona a los departamentos empresariales implicados en la negociación, que suelen ser el de recursos humanos, relaciones laborales o jefatura de personal, aunque en algunos casos se hace referencia a otros como la gerencia de responsabilidad social corporativa, director de mantenimiento, responsable financiero, responsable de igualdad

²⁴ Véase, por ejemplo, PI Telefónica S.A.; PI Cuaderno Amarillo S.L.L; PI Tagesa.

²⁵ Por ejemplo, se especifica que están presentes las secciones sindicales en PI CaixaBank; PI Siemens Gamesa, entre otros.

²⁶ PI Ayuntamiento Madrid.

²⁷ PI Merlin Properties; PI Transfesa Logistics S.A.; PI Explotación Estación Servicio S.A.

²⁸ PI Deporvillage.

²⁹ STS 26 enero 2021 (rec. 50/2020, sala de lo social).

o departamento de prevención de riesgos laborales³⁰, y excepcionalmente se incluye algún miembro de la alta dirección con la finalidad de lograr una mayor implicación y mejor aplicación del plan de igualdad³¹. En algún plan se deja constancia de que la comisión negociadora está integrada por la representación legal de los trabajadores y por la representación de la empresa, pero además se añade a cuatro personas voluntarias de la plantilla interesadas en trabajar sobre el tema de igualdad³²; en este caso hay que entender que puesto que esas personas voluntarias no tienen legitimación legal negocial, podrían tener voz pero no voto en la negociación del plan, de tal manera que con sus aportaciones pueden contribuir a un mayor consenso sobre el plan, pero en ningún caso podrían entorpecer su aprobación.

Aunque la Hoja Estadística solo pide información sobre el número total de representantes, con desglose de número de mujeres y de hombres integrantes de la comisión negociadora, hay muchos planes que incluyen además los datos de identificación de las concretas personas que lo han negociado. Con esta información se puede comprobar si a la hora de constituir la comisión negociadora se ha conseguido o no la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes negociadoras, en los términos previstos en el art. 5.4 R.D. 901/2020. En algunos casos ha sido posible el equilibrio³³, aunque en otros hay presencia mayoritaria de mujeres en ambas partes³⁴, o hay mayoría absoluta de mujeres en la parte empresarial, frente a la presencia absoluta de hombres en la representación del personal³⁵, entre otras posibles situaciones. En algunos PI hay información más completa, pues aparece una indicación expresa de la fecha de constitución de la comisión negociadora³⁶, y también resulta de interés los planes que incorporan el reglamento o información detallada sobre las competencias y el funcionamiento de dicha comisión, aunque muchos de ellos se limitan a reproducir las previsiones del art. 6 R.D. 901/2020³⁷.

³⁰ PI Grupo Renfe; PI Tecnocontrol Servicios S.A.; PI CAE centro ayuda especializada.

³¹ PI Gestión Integral Ecotex; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Caritas Diocesana de Bilbao; PI Vallfrut Cooperativa Val.

³² PI Vegetales Línea Verde S.A.

³³ PI Universidad Pontificia Comillas; PI Telefónica Hispanoamérica S.A.; PI UPM Raflatrac; PI Top Clean Baleares S.L., entre otros.

³⁴ PI Tragsatec; PI Almirall.

³⁵ PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; PI Inter Malta; PI Grafopack S.A.U.

³⁶ PI Tragsatec; PI Universidad Las Palmas de Gran Canaria; PI Ficus; PI Telefónica Hispanoamérica S.A.; PI Almirall; PI Pernod Ricard Winemakers Spain S.A.

³⁷ PI Ficus (Fundación Investigación Cáncer Universidad Salamanca); PI Impex Europa S.L.; PI Symrise Ibérica S.L.; PI Tecnocontrol Servicios S.A.; PI CAE centro de ayuda especializada; PI Vallfrut Cooperativa Val; PI Tilla Berries S.L.U.; PI Exportaciones Aranda; PI Exportaciones Aranda.

De acuerdo con las previsiones de los arts. 45 y 46 LOIEMH y art. 5.1 R.D. 901/2020, los diagnósticos previos deben ser negociados. Ahora bien, los planes no siempre aclaran si el diagnóstico ha sido negociado y elaborado con consenso entre las partes, cuestión ésta que debe ser cumplimentada en la correspondiente Hoja estadística del Plan de Igualdad. Algunos planes no dicen nada, mientras que en otros se hace una referencia genérica a que el proceso de negociación del plan se ha realizado por cauces de fluidez, comunicación y diálogo entre las partes³⁸. Con todo, hay otros muchos que sí aclaran expresamente que el plan en su integridad ha sido acordado de forma unánime entre la dirección de la compañía y la representación sindical en la empresa³⁹, o con la unanimidad de todas las organizaciones sindicales presentes en la comisión⁴⁰, e incluso se resalta que todos los acuerdos se han producido con unanimidad, tanto en cada una de las reuniones como en la aprobación final del plan⁴¹. Son pocos los planes que especifican el proceso de negociación del diagnóstico como fase previa al plan; así alguno reconoce que el alcance del diagnóstico ha sido consensuado con la representación del personal⁴², o más concretamente que se ha negociado su formato, instrumentos de recogida y análisis de los datos, metodología de trabajo y contenido final del informe de diagnóstico⁴³. En algún caso se reconoce que el diagnóstico ha sido realizado por el departamento de recursos humanos con posterior examen de la comisión negociadora y consenso de la representación del personal⁴⁴; o se explica que ha sido realizado por un bufete de abogados con los datos aportados por el departamento de recursos humanos y que después se sometió al Comité de Igualdad con el fin de matizar, cambiar, incorporar o suprimir la información empleada para confeccionar el plan⁴⁵. Excepcionalmente el plan no habla de negociación del diagnóstico, sino que informa que ha sido realizado, sin más, por el agente de igualdad⁴⁶; en este caso el plan debería informar sobre la razón de la falta de negociación, y ello porque la normativa vigente no permite el autodiagnóstico, y la jurisprudencia solo admite de forma muy excepcional la implantación unilateral del plan por la empresa hasta que pueda ser negociado

³⁸ PI Cofides.

³⁹ PI Universidad UNIPEC.

⁴⁰ PI Tragsatec; PI Universidad Pontificia Comillas; PI Universidad Las Palmas de Gran Canaria; PI BBVA Seguros.

⁴¹ PI Universidad Pontificia Comillas.

⁴² PI Telefónica Broadcast Services S.L.

⁴³ PI Red Eléctrica Corporación S.A.

⁴⁴ PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.

⁴⁵ PI Symrise Ibérica S.L.

⁴⁶ PI Delafruit.

con la representación unitaria o sindical legitimada legalmente⁴⁷. En los diagnósticos analizados, salvo alguna excepción⁴⁸, no hay alusiones al recurso efectivo a la comisión paritaria del convenio o a sistemas alternativos de solución de conflictos para resolver las discrepancias en torno a la preparación del diagnóstico, y solo se prevé el recurso a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos que puedan surgir en la fase de aplicación del plan o en su revisión o modificación⁴⁹.

Normalmente los planes no aluden a un dato de gran interés cual es si los negociadores tienen experiencia o han recibido formación específica en materia de igualdad con carácter previo a la realización del diagnóstico. En algún plan se expresa el compromiso de que las personas que formen parte de la mesa negociadora contarán con la formación o experiencia en materia de igualdad⁵⁰. En otros sí se hace referencia genérica a la formación y/o experiencia en igualdad de los negociadores⁵¹, o se especifica la concreta formación recibida por los miembros de ambas partes de la comisión negociadora: por ejemplo, Postgrado en Igualdad de Género, Perito Experto en evaluaciones de conflictos laborales por acoso, agente delegada de igualdad, entre otros⁵².

En todo caso, el art. 5.3 y el apartado 1.4.º del Anexo R.D. 901/2020, permiten que los negociadores puedan ser asesorados por personas con formación o experiencia en igualdad. En algunos planes se reconoce que el diagnóstico se ha realizado por la organización con el apoyo de una consultora externa o despacho de abogados experto en igualdad⁵³, aclarando algunos de ellos que, después de haber sido elaborado por la consultora, fue conocido y aceptado por la representación legal de los trabajadores⁵⁴, o revisado por la comisión negociadora en cuanto a su adecuación⁵⁵, o analizado por un grupo reducido de personas designado por la comisión negociadora del plan de igualdad⁵⁶. En otros planes se aclara que se ha recurrido a la consultoría externa para realizar solo una parte de diagnóstico, como la valoración de

⁴⁷ SSTs 13 de 13 septiembre 2018 (rec. 213/2017); 26 enero 2021 (rec. 50/2020); 25 mayo 2021 (rec. 186/2019); STS 11 abril 2024 (rec. 123/2023).

⁴⁸ PI Mayse S.L.

⁴⁹ Entre otros, PI Reintel.

⁵⁰ PI Universidad Popular de Palencia.

⁵¹ PI Stadler.

⁵² PI Telefónica Broadcast Services S.L.

⁵³ PI Merlin Properties; PI Acerinox Europa S.A. U.; PI Universidad Unipec; PI Universidad Pontificia Comillas.

⁵⁴ PI Acerinox Europa S.A.U.

⁵⁵ PI Alianza Bus.

⁵⁶ PI Almirall.

puestos de trabajo exigida para la auditoría salarial⁵⁷, pero con la posterior revisión y realización de los correspondientes ajustes por parte de la comisión negociadora⁵⁸. También hay planes de igualdad que, sin especificar quién ha elaborado el diagnóstico inicial, dicen que «se ha presentado a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad»⁵⁹, o que «se ha conocido, analizado, negociado y aprobado por la Comisión Negociadora»⁶⁰.

En muchos casos la comisión negociadora incluye una referencia a otro tipo de apoyos externos para la elaboración del diagnóstico. Así, en algún plan se destaca la importancia que ha tenido en la elaboración del plan la participación en el Proyecto europeo ATHENA (Fondos Horizon 2020), proyecto que tiene como objetivo apoyar la implementación de planes de igualdad para potenciar la investigación con perspectiva de género, y que ha permitido contratar personal técnico de apoyo para la negociación del plan⁶¹. O se declara que el registro retributivo se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a las que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del R.D. 902/2020⁶². En la elaboración del diagnóstico también se reconoce haber tenido en cuenta el modelo de referencia propuesto por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad⁶³ o las guías del Ministerio de Igualdad⁶⁴.

En algunos PI se hace expresa mención al cumplimiento de la obligación empresarial de facilitar toda la información y datos necesarios para elaborar el diagnóstico, en relación con las materias enumeradas en la normativa vigente, incluyendo los datos del registro salarial y los resultados de las encuestas⁶⁵, e incluso se hace constar que la comisión negociadora requirió a la empresa documentación e información adicional⁶⁶.

El Anexo sobre Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, en su apartado 1.3.º, exige incluir en el diagnóstico una referencia al proceso y metodología utilizados para llevarlo a cabo. Los planes de

⁵⁷ PI BBVA Seguros.

⁵⁸ PI Cofides.

⁵⁹ PI Rovi S.A.

⁶⁰ PI Transfesa Logistics S.A.

⁶¹ PI Universidad Las Palmas de Gran Canaria.

⁶² PI Grupo Renfe.

⁶³ PI Cofides.

⁶⁴ PI Universidad Las Palmas de Gran Canaria; PI Siemens Energy; PI Excavaciones Dario S.L.; PI Gestión Integral Ecotex S.L.; PI Explotación Estación Servicio S.A.; PI Santa Isabel Frutas. Fundación Investigación Cáncer Universidad Salamanca; PI Alianza Bus; PI Stadler; PI Vallfrut Cooperativa Val.

⁶⁵ PI Cofides; PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; PI Ferroviario.

⁶⁶ PI Merlin Properties; PI Transfesa Logistics S.A.; PI Top Clean Baleares S.L.

igualdad suelen contener una referencia al método o procedimiento de elaboración del plan en su conjunto, pero no necesariamente del diagnóstico de situación. La tendencia a incluir solo el informe del diagnóstico y no el diagnóstico completo explica seguramente el hecho de que no sea frecuente que en el plan de igualdad aparezca una explicación detallada sobre todo el proceso seguido y la metodología empleada para la elaboración del diagnóstico. Normalmente los diagnósticos más detallados son los que aluden o explican de alguna manera la fase previa en que consiste la labor técnica de recogida de datos e información, con la determinación de los indicadores, cuantitativos y cualitativos, que se van a emplear o que se han empleado, y sus fuentes de información⁶⁷. Algunos planes más recientes toman como referencia el Modelo de informe de diagnóstico de la guía ministerial para la elaboración de los planes de igualdad, incluyendo los concretos contenidos que dicha guía recoge en el apartado de metodología: metodología y herramientas utilizadas, periodo de referencia de los datos analizados, fecha de recogida de la información, fecha de realización del diagnóstico personas que han intervenido en su elaboración y, en su caso, asesores de la Comisión con formación en igualdad⁶⁸. En otros casos se atiende a la metodología para la elaboración del diagnóstico y el Plan de Igualdad de institutos autonómicos de la mujer, como Emakunde⁶⁹.

La mayoría de los planes de igualdad incluyen un análisis cuantitativo de la plantilla con profusión de datos estadísticos, desagregados por sexo, y acompañados de breves comentarios conclusivos⁷⁰, y en líneas generales lo que se hace es analizar el peso de la variable sexo en determinados ámbitos que afectan a la plantilla. En este sentido, se exponen y analizan datos cuantitativos de acuerdo con indicadores como la distribución de la plantilla por categorías o grupo profesional, escala de personal funcionario, departamentos, tipo de vinculación jurídica con la organización, tipo de contrato y jornada, cuerpos o áreas de actividad, distribución por edad, nivel de estudios, antigüedad en la empresa, distribución altos cargos por sexo. En algunas empresas de servicios el diagnóstico incluye un análisis específico del personal subrogado, con gran peso en la plantilla de la empresa⁷¹. Solo a veces se incluye datos sobre ingresos y ceses en la plantilla y no suele hacerse

⁶⁷ PI Telefónica Broadcast Services S.L.; PI El Progreso (Sociedad Cooperativa); PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio; PI Translimp Contract Servicios S.A.; PI Transfesa Logistics S.A.; PI Tilla Berries S.L.U.

⁶⁸ Véase en este sentido, por ejemplo, PI Virsa Multiservicios S.L.

⁶⁹ PI Caritas Diocesana de Bilbao.

⁷⁰ PI Administración General del Estado; PI Generalitat de Valencia; PI Ayuntamiento Madrid; PI Rovi S.A.; PI Translimp Contract Servicios S.A.

⁷¹ Por ejemplo, PI Translimp Contract Services S.A.

con el detalle que exige el anexo al reglamento, y tampoco es muy frecuente una información de gran interés cual es la distribución de la plantilla teniendo en cuenta las responsabilidades familiares (número de hijos/as, personas a su cargo)⁷². No parece correcto que el diagnóstico se limite a ofrecer datos numéricos sobre la distribución de la plantilla, sin que se procede a realizar una mínima labor analítica y conclusiva que resulta imprescindible para la diagnosis de la existencia de eventuales problemas en la empresa.

La fuente de información para los indicadores cuantitativos normalmente son los datos estadísticos obtenidos de las bases de datos de la organización, gestionados desde el departamento de recursos humanos o departamento de personal u otros departamentos o instancias, como los registros de personal y las unidades de igualdad en el ámbito público. En algunos planes, especialmente en el ámbito público, se manifiesta que una de las principales dificultades para la realización del diagnóstico es precisamente la falta de informatización de datos desagregados por sexos o la inexistencia de aplicaciones informáticas avanzadas que permitan una adecuada obtención, explotación y tratamiento de los datos requeridos para realizar la evaluación de la situación de la organización desde la perspectiva de género. La existencia de estos problemas determina que algunos planes definan como uno de sus objetivos específicos el de mejorar los sistemas informáticos, estableciendo como medida la revisión y adecuación de los sistemas informáticos, registros y bases de datos de la organización⁷³.

Como exige la normativa vigente, también se incluyen indicadores cualitativos para obtener información que permita valorar el grado de conocimiento y comprensión de las personas sobre la normativa de igualdad, y del propio plan de igualdad si ya existe en la empresa, las políticas y procesos de la empresa, conductas, opiniones y percepciones, experiencias y en general el clima laboral y la cultura organizativa en la empresa. Por lo que se refiere a las fuentes de la información cualitativa, cada vez es más frecuente que el diagnóstico, o el propio plan, se inicie con un primer indicador que consiste en repasar el grado de cumplimiento del plan de igualdad anterior, lo que permite valorar los avances y las cuestiones pendientes, y a partir de ese análisis, y de un estudio del estado actual de la situación, se señalan los retos de futuro⁷⁴. La fuente de información de este tipo de indicadores cualitativos suele ser también la revisión de documentación descriptiva de las

⁷² Incluyen esta información, por ejemplo, PI Exportaciones Aranda; PI Explotación Estación de Servicios S.A.; PI Acodip. Asociación Comarcal de personas con discapacidad intelectual; PI Grupo Avícola La Cresta S.L.U.

⁷³ PI Ayuntamiento Barcelona, y PI Generalit Valenciana; PI Real Casa de la Moneda.

⁷⁴ Entre otros, PI Administración General del Estado; PI Grupo Renfe; PI Casa de la Moneda.

Políticas o Procesos objeto de análisis (cobertura de vacantes, formación, evaluación desempeño, etc.) o de manuales de procedimiento, protocolos, web corporativa, reglamentos internos normalmente manejados por los distintos departamentos, particularmente el de recursos humanos y convenios colectivos de aplicación en la empresa. También es muy frecuente que la diagnosis se apoye en la realización de encuestas al personal de la empresa o entrevistas al personal responsable de los departamentos⁷⁵.

De todas estas fuentes de información resultan de especial interés los cuestionarios o las encuestas, normalmente realizadas a toda la plantilla, para conocer sus opiniones o percepciones, o incluso para dar la oportunidad de hacer propuestas o recomendaciones que luego son plasmadas en el plan⁷⁶. En algún caso también se ha realizado una encuesta específica a los representantes legales de los trabajadores para conocer su percepción sobre el clima laboral y la situación de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades⁷⁷. Las encuestas o cuestionarios se utilizan sobre todo para obtener información cualitativa, pero también, aunque en menor medida, para obtener información cuantitativa⁷⁸. Algunos planes reflejan el procedimiento utilizado para hacer la encuesta y una valoración general de sus resultados⁷⁹. En ocasiones, el resultado completo de la encuesta se incorpora como anexo al plan⁸⁰. El dato sobre la participación de la plantilla en la encuesta puede ser interesante y revelador, pues a veces refleja el escaso interés de la plantilla por la temática de la igualdad, al constatarse una baja participación⁸¹, o se evidencia que son las mujeres las que responden mayoritariamente las encuestas⁸². Por otra parte, la valoración de los resultados de las encuestas suele ser positivo, si bien en algunos casos se concluye que existe un limitado conocimiento de la plantilla sobre el plan de igualdad, y en particular sobre las medidas de conciliación⁸³.

⁷⁵ PI Cofides; PI Administración General del Estado; PI Red Eléctrica Corporación S.A.; PI BBVA Next Technologies S.L.U.; Telefónica Broadcast Services S.L.; PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A., entre otros.

⁷⁶ Entre otros, PI Siemens Energy; PI Ficus (Fundación Investigación Cáncer Universidad de Salamanca); PI Impex Europa S.L.; PI Caritas Diocesana de Bilbao, entre otros muchos.

⁷⁷ PI Exportaciones Aranda.

⁷⁸ PI Universidad Unipex y PI Aislamientos Térmicos Galicia SA, realizan el diagnóstico en base a un cuestionario cuantitativo y cualitativo.

⁷⁹ PI Grupo Renfe; PI Fundación Universidad Pablo Olavide; PI Alstom.

⁸⁰ PI Cofides; PI Virsa Multiservicios S.L.

⁸¹ PI Ficus (Fundación para la Investigación Cáncer Universidad de Salamanca).

⁸² PI Grupo Renfe; PI Cofides; PI Inter Malta; PI Torcal Innovación y Seguridad S.L.

⁸³ Entre otros, PI Aislamientos Térmicos Galicia S.A.

3. ALCANCE SUBJETIVO: EMPRESAS Y PERSONAS DESTINATARIAS. TRANSVERSALIDAD

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 7.2 y 10.1 R.D. 901/2020, la mayoría de los planes declaran expresamente que su ámbito de aplicación incluye a toda la plantilla, sin distinciones, y a todos los centros de trabajo en el territorio nacional, y este alcance del plan queda también reflejado en el diagnóstico. Excepcionalmente se propone que el plan pueda ser un marco referente de aplicación a sociedades del negocio que están fuera de España, por si fuera de interés su adopción y siempre conforme a la normativa de cada país⁸⁴. En muchos casos se aclara, de forma innecesaria, que el plan no va dirigido exclusivamente a las mujeres sino a toda la plantilla⁸⁵. Es una buena práctica hacer una expresa mención a la inclusión del personal directivo⁸⁶, o a la inclusión de todas las personas trabajadoras, «con independencia de su nivel jerárquico»⁸⁷, algo no frecuente en los planes de igualdad, si bien la mayoría de los diagnósticos incluyen a este colectivo constatando en muchas empresas la existencia de la segregación vertical y su conexión con las dificultades de promoción de las mujeres y con la brecha salarial. En casi todos los planes analizados se hace mención a la inclusión dentro del ámbito de aplicación del personal cedido por Empresas de Trabajo Temporal, en el sentido de que se les aplica las medidas contenidas en el mismo⁸⁸, y las empresas de servicios a veces aclaran que queda también incluido el personal que se incorpore por subrogación⁸⁹. Sin embargo, en pocos planes de igualdad puede encontrarse un diagnóstico que realice un análisis con perspectiva de género de los efectos que pueden tener para mujeres y hombres la prestación de servicios, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos, y de las personas trabajadoras cedidas a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos exigidos en el art. 7.2 R.D. 901/2020⁹⁰.

En el ámbito de la administración pública, el plan va dirigido a la totalidad del personal, ya tengan carácter laboral o funcionarial. En ocasiones se incluye también a personas que no tienen vínculo contractual alguno con

⁸⁴ PI Telefónica Hispanoamérica S.A.; PI Siemens Gamesa.

⁸⁵ Entre otros muchos, PI Zara; PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios S.L.U.; PI Telefónica Global Solutions; PI Telefónica S.A.

⁸⁶ PI Bodegas Cuatro Rayas.

⁸⁷ PI Bodegas Murviedro.

⁸⁸ PI Universidad Pontificia Comillas; PI Telefónica Broadcast Services S.L.; PI Amadeus España; PI Vidres S.A. y CTV S.L., entre otros muchos.

⁸⁹ Entre otras, PI Tagesa.

⁹⁰ PI Symrise Ibérica S.L.

la organización, como el voluntariado⁹¹, el personal en formación mediante convenio de prácticas⁹², o incluso a los estudiantes en la universidad, aunque solo sea para hacer referencia a la segregación horizontal en las carreras, o para hacer seguimiento de sesgo de género en la incorporación al mundo laboral del alumnado egresado⁹³.

En el ámbito autonómico se puede advertir que las medidas para garantizar la igualdad en el empleo público de la administración regional quedan en algunos casos incorporadas en el marco más amplio del Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades, en el que el gobierno autonómico articula y define sus prioridades en materia de igualdad de género en la gestión política e institucional de la región. Estos Planes Estratégicos se realizan en base a diagnósticos o estudios que incluyen a todos los agentes institucionales, económicos y sociales y a todos las mujeres y hombres de la comunidad, sin que exista un específico diagnóstico de situación del empleo público. En algunos de ellos, se incluyen medidas concretas dirigidas al personal de la administración autonómica, mientras que en otros el plan de igualdad para el personal de la administración autonómica solo se articula como un «eje estratégico» dentro del Plan Estratégico⁹⁴.

También los planes y sus diagnósticos, especialmente los de las administraciones públicas, empiezan a poner el foco de atención en la diversidad de género, con referencias al colectivo LBTI⁹⁵, o incorporan expresamente como reto adicional la integración transversal del respeto a la diversidad sexual y de género⁹⁶, o introducen el enfoque de interseccionalidad para su estudio, difusión y posterior diseño de medidas⁹⁷.

Como regla general los planes de igualdad se aplican por igual a todos los centros de trabajo de la empresa que los negocia. En alguna empresa contratista de servicios el plan aclara que se aplica a la plantilla del único centro de trabajo, «así como en todos los proyectos y servicios que se pongan en marcha desde esta localización»⁹⁸. También hay algún diagnóstico que contiene un análisis cuantitativo diferenciado de los diversos centros de trabajo ubicados

⁹¹ PI Caritas Diocesana de Bilbao.

⁹² PI Universidad Popular de Palencia.

⁹³ PI Universidad Jaén.

⁹⁴ II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (2019-2024) entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

⁹⁵ PI Administración General del Estado.

⁹⁶ PI Universidad Complutense y PI Universidad de Jaén.

⁹⁷ PI Metro Bilbao.

⁹⁸ PI Gestión Integral Ecotex S.L.

en provincias distintas⁹⁹. Además, de acuerdo con el art. 10.1 R.D. 901/2020, algún plan de igualdad prevé la posibilidad de establecer acciones especiales dirigidas a atender necesidades específicas de cada uno de los centros¹⁰⁰, o bien de determinadas áreas o departamentos¹⁰¹, y a veces contiene medidas específicas sobre alguna materia (conciliación) para un colectivo determinado como los trabajadores que prestan servicios en el ayuntamiento¹⁰².

Por lo que se refiere a los grupos empresariales, se puede advertir distintas opciones de negociación de los planes de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.6 R.D. 901/2020. En algunos grupos se negocia un solo plan de igualdad, pero este incluye un diagnóstico de situación para cada una de las empresas; en tales casos, se justifica la conveniencia de disponer de un solo plan en el hecho de que las conclusiones de cada uno de los diagnósticos realizados por sociedad coinciden en su mayoría, y ello por cuanto todas las sociedades del mismo grupo tienen la misma evolución histórica y políticas y herramientas de gestión centralizadas, lo que a su vez explica que las acciones y medidas previstas sean comunes para todas ellas¹⁰³. Junto a estos argumentos, también se defiende la unidad del plan porque permite hacer extensivas las medidas a todas las empresas, aun cuando alguna de ellas no esté obligada a disponer de un plan de igualdad, y además se atiende al éxito y la aceptación pacífica de los planes de igualdad anteriores por todas las empresas del grupo¹⁰⁴. En todo caso, también hay empresas de grupo que negocian su propio PI, con diagnóstico específico¹⁰⁵. Hay grupos empresariales que admiten que cada empresa elabore su propio plan de igualdad, con el correspondiente diagnóstico propio, pero tienen un Acuerdo Marco de Igualdad en el que se impone un modelo de informe de diagnóstico para todas las empresas del grupo, y este método finalmente tiene como resultado que los diagnósticos realizados por cada sociedad coinciden en su mayoría, tal y como se reconoce en el PI del grupo empresarial¹⁰⁶. También aparece como estrategia de grupo el exigir, como paso previo para la elaboración del plan, que se firme por la empresa un compromiso de igualdad del grupo¹⁰⁷. El plan de algún grupo

⁹⁹ PI Rofervigo.

¹⁰⁰ PI Siemens Gamesa.

¹⁰¹ PI Stadler; PI Tagesa.

¹⁰² PI Mayse S.L. Mantenimiento y Servicios.

¹⁰³ PI Grupo Renfe.

¹⁰⁴ PI Ferrovial.

¹⁰⁵ PI Red Eléctrica Corporación; PI Red Eléctrica de España; PI Reintel; PI SegurCaixa Adeslas S.A.; PI Acciona S.A. División Infraestructuras; PI Acciona Medioambiente S.A.; PI Alianza Bus, PI Ilunion Emergencias S.A., entre otros.

¹⁰⁶ Acuerdo Marco de Igualdad Grupo Telefónica, de 13 abril de 2021.

¹⁰⁷ PI Cesvimap, del Grupo Mapfre.

empresarial incluye en su ámbito de aplicación a sociedades participadas, filiales y también a las UTES presentes o futuras, que se puedan crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan, aclarando que el plan de grupo se aplicará siempre que no cuenten con un plan de igualdad propio y con independencia de las plantillas que tengan las filiales y UTES, comunicando a la comisión de seguimiento y evaluación del PI del grupo a efectos de realizar el diagnóstico previo de situación para hacer efectiva la extensión¹⁰⁸.

El art. 7.2 R.D. 901/2020 y el apartado 1.5.º de su Anexo sobre Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, exigen que el diagnóstico se extienda a todos los niveles jerárquicos de la empresa y que identifique en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrado en su sistema general de gestión y en la estructura de la empresa. Por ello, resulta de interés analizar si, más allá de la proclamación de principios, intenciones o compromisos con la igualdad, los planes avanzan en el sentido de incorporan objetivos y medidas dirigidas a la integración real de la igualdad en las estructuras y en la organización y gestión de las organizaciones.

En el ámbito privado, la mayoría de los PI analizados proclaman el compromiso con la igualdad, pero además muchos de ellos declaran expresamente el objetivo de integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa de forma «transversal» en todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa¹⁰⁹. En muchos casos el enfoque de transversalidad se acaba limitando a la gestión de los recursos humanos y al cumplimiento de las exigencias legales en cuanto al plan de igualdad, y como mucho se extiende al ámbito de las estrategias corporativas en relación con la cultura, comunicación e imagen corporativa conectada con la igualdad, pero solo excepcionalmente se lleva al gobierno corporativo. En este sentido, alguna empresa IBEX 35 constata en su diagnóstico el cumplimiento del compromiso de incluir mujeres calificadas en la composición del Consejo de Administración, con un porcentaje que supera los objetivos marcados para el 2020 por la Recomendación n.º 14 del CBGSC español y por la Directiva (UE) 2022/2381¹¹⁰. También en algún otro plan se deja constancia de la existencia de una política de selección de candidatos a consejeros desde el año 2016, con el consiguiente aumento de consejeras en 2020, representando el 23% del total de miembros del Consejo de Administración¹¹¹.

¹⁰⁸ PI Grupo Área Sacyr Facilities.

¹⁰⁹ PI BBVA Seguros; PI BBVA Next Technologies; PI Amadeus IT Group S.A.; Amadeus España; PI Acerinox Europa S.A.U.; PI CaixaBank; PI Transportes Unidos Asturias; PI Zara; PI El Progreso. Sociedad Cooperativa; PI Delafruit; PI Inovyn; PI Alstom; PI Tecnocontrol Servicios S.A.; PI Procomel.

¹¹⁰ PI Red Eléctrica de España en referencia a la matriz del Grupo Red Eléctrica Corporativa S.A.

¹¹¹ PI Grupo Área Sacyr Facilities.

Los planes de las administraciones públicas tienden a reconocer la transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres, exigido en el art. 15 LOIEMH. En todo caso, un análisis detenido nos permite concluir que, en la mayoría de los planes estudiados, la transversalidad no es tanto una realidad ya implantada y valorada en el diagnóstico como un objetivo general o específico del plan que luego se traduce en medidas concretas. En el ámbito público existe la tendencia a reconocer como principal objetivo estratégico del plan de igualdad el de construir una cultura de igualdad e institucionalizar la igualdad de trabajo como principio básico transversal de la organización, para lo cual se marcan objetivos y se adoptan medidas en el ámbito de la cultura institucional, pero también en el gobierno corporativo y en los procesos de gestión¹¹². En el ámbito de la cultura institucional uno de los objetivos que aparecen es el de implantar o mejorar el lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de la organización¹¹³; crear un portal en la intranet corporativa dedicado a la igualdad accesible para toda la plantilla¹¹⁴ o visibilizar el compromiso con la igualdad y diversidad en la información, comunicación o proyección institucional y caminar en el equilibrio de género en las distinciones y honores que se otorgan en la institución¹¹⁵; implicar a todos los departamentos en la difusión y cumplimiento del plan de igualdad y promover redes de estudio e investigación en materia de igualdad¹¹⁶; o incrementar la oferta formativa en igualdad de género para toda la plantilla, entre otros. En el plano de la gobernanza con perspectiva de género, es poco frecuente el objetivo y/o medida dirigida a garantizar o promover la composición paritaria en todos los órganos de gestión y dirección y gobierno¹¹⁷, o la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y negociación, comités de personas expertas y comisiones técnicas¹¹⁸. Tanto en el ámbito público como privado, uno de los objetivos y medidas que más se repiten es el de fomentar la creación o potenciar la proyección y la coordinación de estructuras estables en la gestión de la igualdad: unidades de igualdad, comisión permanente de igualdad, red de enlaces para la igualdad o delegados de igualdad¹¹⁹.

¹¹² PI Administración General del Estado; PI Universidad Complutense; PI Ayuntamiento Barcelona; Ayuntamiento Madrid, entre otros.

¹¹³ PI Universidad Complutense, entre otros.

¹¹⁴ PI Sabadell.

¹¹⁵ PI Universidad de Jaén; PI Ayuntamiento de Madrid.

¹¹⁶ PI Ayuntamiento Madrid; PI Universidad de Jaén.

¹¹⁷ PI Universidad de Cádiz; PI Universidad Complutense; PI Real Casa de la Moneda.

¹¹⁸ PI Administración General del Estado; PI Zona Franca de Cádiz; PI Ayuntamiento Madrid; PI Complutense.

¹¹⁹ PI Generalitat Valenciana; PI Universidad Jaén; PI Universidad Cádiz; PI Universidad Pontificia Comillas; PI Real Casa de la Moneda; PI Almirall; PI Transportes Unidos de Asturias; PI Metro Bilbao; PI Inovyn; PI Vidres S.A. y CTV S.L.; PI Fagesa, entre otros muchos.

Desde el punto de vista de la transversalidad en los sistemas de gestión resulta especialmente interesante, y poco frecuente, el objetivo de incluir la perspectiva de género en los presupuestos, con la creación de un programa de gastos y/o partidas presupuestarias específicas de igualdad¹²⁰, o analizar el impacto de género del presupuesto de la entidad, precisando en quién recae la responsabilidad de gestión de cada partida y en qué proporción¹²¹. En otros casos, dejando al margen el ámbito financiero, se prevé como medida incorporar en el Estado de Información no Financiera de la Entidad información sobre la igualdad y diversidad¹²². También se prevé el establecimiento de los requisitos necesarios para implantar un sistema de gestión de la igualdad en la organización, y el indicador será la obtención del Sello SGI de Igualdad de Oportunidades¹²³. Mas habitual, especialmente en el ámbito público, es incorporar el objetivo y las medidas dirigidas a revisar y desarrollar los sistemas informáticos, registros, bases de datos y estadísticas de los órganos gestores del personal con la finalidad de poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo, y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de personal¹²⁴; o exigir más ampliamente como medida que todas las bases de datos de la organización estén desagregados por sexo, con indicador de porcentaje de datos desagregados por sexo en las Memorias anuales¹²⁵, o que en el plazo de 4 años de vigencia del PI las variables de sexo, genero u otras identidades en los sistemas de información institucionales y en el tratamiento informático y estadístico¹²⁶.

4. ALCANCE TEMPORAL: ESPACIO TEMPORAL DE ANÁLISIS Y REVISIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El apartado 1.3.º del Anexo del R.D. 901/2020, exige que el diagnóstico incluya una referencia a la fecha de recogida de la información y de realización del diagnóstico.

En términos generales, los planes estudiados incluyen breve información sobre el periodo de referencia de los datos analizados para la realización del diagnóstico, y así expresan que los datos son relativos a un periodo concreto,

¹²⁰ PI Universidad Complutense; PI Almirall.

¹²¹ PI Metro Bilbao.

¹²² PI Sabadell.

¹²³ PI Almirall.

¹²⁴ PI Zona Franca de Cádiz; PI Ayuntamiento Barcelona; PI Almirall.

¹²⁵ PI Universidad de Cádiz.

¹²⁶ PI Universidad Complutense.

con frecuencia se atiende a datos recientes, del año anterior a la entrada en vigor del propio plan¹²⁷, o de dos o más años atrás con el fin de tener una perspectiva de evolución¹²⁸; en algún diagnóstico se aclara que se atiende al volumen de los datos y a que el periodo seleccionado sea suficientemente significativo estadísticamente con datos correspondientes a un periodo determinado de tiempo y que se indica en cada caso¹²⁹. Los planes de igualdad de aprobación más reciente empiezan a informar con mayor detalle de la fecha de inicio y fin de la recogida de la información¹³⁰, expresando la fecha de realización del diagnóstico¹³¹, o la fecha de aprobación¹³² con referencias en algunos casos a posteriores ampliaciones y actualizaciones¹³³. A estos efectos, se puede advertir que los negociadores de algunos planes han tenido como referencia el Modelo de informe de diagnóstico de la Guía ministerial para la elaboración de planes de igualdad, que precisa los concretos contenidos a recoger en el apartado de «metodología», incluyendo periodo de referencia de los datos analizados, fecha de recogida de la información y fecha de realización del diagnóstico.

La exigencia de que el diagnóstico tenga un carácter dinámico se expresa en el art. 9.2 d) y 9.3 R.D. 901/2020, y ello en la medida en que ordenan su revisión siempre que se produzcan modificaciones en las situaciones analizadas en el diagnóstico y, en todo caso, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario revisar el plan. Este carácter dinámico queda reflejado de formas diferentes dentro de los planes de igualdad. En ocasiones, el propio diagnóstico, en su introducción, reconoce que no supone una referencia fija durante toda la vigencia del plan, sino que se procederá a su actualización periódica¹³⁴ o a una revisión de su totalidad anual o cada dos años¹³⁵. Sin embargo, lo más frecuente es que la previsión de revisión del diagnóstico se incluya en el capítulo de seguimiento y revisión del plan, y ello cuando se produzcan determinadas circunstancias. Así se prevé que, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personal, la organización del trabajo, sistemas retributivos o modificaciones

¹²⁷ PI Siemens Gamesa (año fiscal 2020); PI Universidad Popular de Palencia; PI Bodegas Cuatro Rayas; PI Santa Isabel Frutas.

¹²⁸ PI REINTEL; PI BBVA Seguros; PI Stadler.

¹²⁹ PI Generalitat Valenciana.

¹³⁰ PI Excavaciones Dario S.L.; PI Translimp Contract Services S.A.; PI; Virsa Multiservicios S.L.

¹³¹ PI Amadeus IT Group S.A.; PI Delafruit; PI UPM Rafatac; PI Adisseo España; PI Liberduplex S.L.U.; PI Virsa Multiservicios S.L.; PI Exportaciones Aranda, entre otras.

¹³² PI Grupo Avícola La Cresta S.L.U.

¹³³ PI Cesde; PI Grupo Renfe; PI Virsa Multiservicios.

¹³⁴ PI El Progreso (Sociedad Cooperativa).

¹³⁵ PI Administración General del Estado; PI Gestión Integral Ecotex S.L.

normativas o de convenio, se valorará la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación, así como las medidas adoptadas en el mismo¹³⁶. En algunos casos se hace expresa referencia al procedimiento de revisión del diagnóstico: por ejemplo, se establece que la comisión de seguimiento en su caso instará a la constitución de una comisión negociadora¹³⁷. En otros planes se detalla como función de la Comisión de Seguimiento la de incorporar aquellos objetivos e indicadores no incluidos en el diagnóstico inicial para mejorar el análisis de la situación y en base a ello plantear, en su caso, la implementación de nuevas medidas o medidas complementarias que respondan a las conclusiones derivadas de los resultados aportados por dichos indicadores¹³⁸. En esta línea, también se reconoce como objetivo deseable la realización de un diagnóstico permanente de la realidad de la organización, para lo cual se propone reforzar la unidad de igualdad y avanzar en la desagregación por sexos de todos los datos de la organización, contemplando otras identidades sexo-genéricas, e inventariar las bases de datos¹³⁹.

El carácter dinámico del diagnóstico queda también reflejado con frecuencia en el capítulo de medidas concretas adoptadas en el plan. En este sentido, resulta una práctica de interés la que consiste en establecer como objetivo prioritario del plan «avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad», y a tales efectos se establece como medida la revisión periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, con el correspondiente seguimiento de su evolución, y cuyo indicador es el porcentaje de datos desagregados por sexo en el informe de gestión anual o publicación del diagnóstico actualizado en la web¹⁴⁰. Pero, además, la exigencia de dinamismo y de apego a la realidad de cada momento queda también proyectada en otro tipo de medidas: en unos casos son medidas cuya implementación exige en todo caso la realización previa de diagnósticos o estudios que tienen la finalidad de profundizar en las causas de la situación de desigualdad ya constatada¹⁴¹; en otras ocasiones, la medida en sí misma consiste en un estudio de diagnóstico con perspectiva de género, y ello con objeto de analizar y evaluar una determinada situación o colectivo: por ejemplo, estudio de corresponsabilidad para valorar las medidas ya

¹³⁶ PI Ayuntamiento Madrid; PI Tragsatec; PI Reintel; PI Tilla Berries S.L.U.

¹³⁷ PI Tragsatec.

¹³⁸ PI Almirall; PI Alianza Bus.

¹³⁹ PI Universidad Complutense.

¹⁴⁰ PI Zona Franca Cádiz. PI Universidad Cádiz.

¹⁴¹ PI Administración General del Estado. La medida que exige estudio previo es la de promover la presencia equilibrada en los puestos pre-directivos y directivos; PI Transportes Unidos de Asturias, prevé un estudio para entender las razones de la escasa presencia de conductoras en empresa de transportes para después realizar una campaña de comunicación; entre otros.

adoptadas y profundizar en los impedimentos encontrados por los hombres para el ejercicio de la paternidad responsable¹⁴², o estudio sobre la situación de las personas con discapacidad o de la población LGBTI¹⁴³.

5. ALCANCE MATERIAL

5.1. Contenido mínimo de diagnóstico y materias adicionales

El art. 7.1 R.D. 901/2020 establece el contenido mínimo u obligatorio del diagnóstico, fijando en un listado las materias que deben ser objeto de diagnosis.

5.2. Información básica de la empresa

Además de las materias que constituyen el contenido mínimo del diagnóstico ex art. 7 R.D. 901/2020, el apartado 1. 2.º del anexo de esta norma, exige que el diagnóstico contenga una información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de la empresa. En este sentido, se exige información puramente descriptiva, como la referida al sector, la dimensión de la empresa, estructura organizativa y dispersión geográfica, en su caso, que sí suele aparecer, con mayor o menor extensión, en el diagnóstico. La información básica sobre la empresa que se recoge en algunos diagnósticos responde al Modelo de informe de diagnóstico de la Guía ministerial para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en la que de manera sintética y ordenada se recogen los datos de identificación de la empresa, responsables de la entidad, responsables de igualdad, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas, incluyendo además un organigrama de la empresa. Es menos habitual incluir la referencia a la historia de la empresa, información esta que puede ser de enorme interés en algunos casos para comprender problemas como la segregación ocupacional en la organización¹⁴⁴.

Pero, además, el indicado anexo también establece que el diagnóstico debe incluir información interna, desagregada por sexo, que ya no es meramente descriptiva, sino que permite un análisis cuantitativo con perspectiva de género sobre la distribución de la plantilla. La mayoría de los planes estudiados incluye, no siempre con la misma extensión y nivel de análisis, el estudio cuantitativo de la plantilla con todos o con algunos de los indicadores

¹⁴² PI Tragsatec.

¹⁴³ PI Administración General del Estado.

¹⁴⁴ Por ejemplo, PI Grupo Renfe; PI Fibertecnic.

citados en el anexo: así, distribución por categorías o grupo profesional, escala de personal funcionario, departamentos, tipo de vinculación jurídica con la organización, cuerpos o áreas de actividad, distribución por edad, nivel de estudios, y distribución altos cargos por sexo. Sin embargo, no todos los diagnósticos incluyen datos sobre la evolución y promoción de la plantilla en los últimos años, información que pueden ser de interés para evaluar si existe y, en su caso, si se van superando los problemas de segregación horizontal y vertical¹⁴⁵. El apartado 1 del Anexo del R.D. 901/2020, relativo a condiciones generales, exige igualmente incluir información sobre la distribución por sexo de la representación del personal en la empresa en relación con la plantilla, datos que no aportan todos los diagnósticos¹⁴⁶. Se trata de una información que, como se ha visto, también se exige en el apartado 6 del Anexo en el epígrafe sobre «infrarrepresentación femenina». Estos datos tienen gran interés para conocer en qué medida las organizaciones sindicales, que son las que organizan los procesos electorales y la composición de las candidaturas para representantes, están haciendo esfuerzos por tratar de conseguir equilibrio entre géneros en la composición del órgano de representación del personal, utilizando mecanismos como el de las listas electorales cremallera.

El art. 8.3 R.D. 901/2020 permite que el plan de igualdad pueda incluir medidas sobre otras materias distintas a las relacionadas en el art. 46.2 LOIEMH, como puede ser el lenguaje y comunicación no sexista. El carácter optativo de las medidas sobre estas materias queda matizado desde el momento en que el apartado 1 del anexo exige incluir en el diagnóstico información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista. Esto supone que el diagnóstico debe abordar necesariamente esta información sobre comunicación y lenguaje, y solo será preceptivo abordar medidas correctoras si se detectan problemas en el análisis de situación de la empresa. Sin embargo, el estudio de los planes de igualdad refleja que la situación se invierte: solo algunos planes hacen diagnosis sobre comunicación y lenguaje, pero casi todos adoptan medidas en esta materia. En efecto, algunos diagnósticos reconocen que las políticas de comunicación y lenguaje no sexista son todavía asignatura pendiente en la empresa, y se propone la revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los procesos y documentos para incorporar un lenguaje inclusivo¹⁴⁷. También se reconoce que ya existe un nuevo departamento de comunicación interna que ha establecido

¹⁴⁵ Si lo incluyen, entre otros, PI Ayuntamiento de Madrid; PI Universidad Unipecc; PI Amadeus IT Group S.A.

¹⁴⁶ Si proporcionan información al respecto, entre otros, PI Grupo Renfe; PI Cofides; PI Universidad Pontificia Comillas; PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio; PI Impex Europa S.L.; PI UPM Raflatac; PI Pernod Ricard Winemakers; PI Explotación Estación de Servicio S.A.

¹⁴⁷ PI Clean Baleares S.L.

directrices claras para evitar el lenguaje sexista y discriminatorio¹⁴⁸. En ocasiones se hace un repaso a los medios de difusión y comunicación de la información en general, y en particular sobre derechos de conciliación o las acciones formativas¹⁴⁹, y en alguno de ellos se reconoce que es mejorable el lenguaje escrito y las imágenes¹⁵⁰. En otros diagnósticos se utiliza como indicador la existencia de una Guía Práctica para la Comunicación Incluyente¹⁵¹, o un Manual de Lenguaje no sexista negociado con los representantes legales de los trabajadores, pero se hace una valoración crítica pues se reconoce que no se utiliza el lenguaje inclusivo, no se sigue una línea unificada en el uso del lenguaje inclusivo en los espacios de comunicación de la empresa y que debe mejorarse el uso de imágenes inclusivas y las mensajes en espacios comunes¹⁵²; también en algún caso se constata que solo una parte de la plantilla ha interiorizado el manual o protocolo y se fija como objetivo de futuro la formación en comunicación no sexista de las personas responsables de la comunicación¹⁵³. Igualmente se propone mejorar la comunicación con la realización de «píldoras informativas y de sensibilización» en materia de igualdad enviadas desde el Área de Relaciones Laborales¹⁵⁴. En ocasiones el indicador es la constatación de la adhesión de la empresa a alguna iniciativa «Dónde están ellas», liderada por la oficina del Parlamento Europeo en España, para promover la participación de las empleadas en actos externos o eventos organizados por la empresa, y a partir de esa constatación se asumen compromisos para garantizar una imagen igualitaria en la comunicación interna y externa, y se reconoce la inexistencia de un canal específico de información sobre igualdad en la empresa, con el compromiso de incluir en el PI previsiones en este sentido¹⁵⁵. En todo caso, como se ha dicho, en una buena parte de los planes analizados esta cuestión no aparece en el diagnóstico, pero luego se adoptan medidas concretas para fomentar la comunicación en igualdad, mediante lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito interno, aunque también hacia la ciudadanía¹⁵⁶. En algún caso se exige cuidar el estilo y contenido del lenguaje también en la negociación del nuevo convenio colectivo¹⁵⁷.

¹⁴⁸ PI Rovi S.A.

¹⁴⁹ PI SegurCaixa Adeslas S.A.

¹⁵⁰ PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios S.L.U.

¹⁵¹ PI SS Airport Restaurants S.L.

¹⁵² PI Tragsatec.

¹⁵³ PI Universidad Popular Palencia.

¹⁵⁴ PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.

¹⁵⁵ PI Cofides.

¹⁵⁶ Entre otros muchos, PI Generalitat Valenciana y PI Ayuntamiento Madrid; PI Renfe.

¹⁵⁷ PI Stadler.

El apartado 1. 2 c) del Anexo R.D. 901/2020, exige incorporar al diagnóstico información sobre el compromiso con la igualdad de las empresas proveedoras o clientes. En el ámbito público, de conformidad con las previsiones del art. 33 LOIEMH, se incluyen compromisos con la igualdad de empresas proveedoras, y los diagnósticos de algunos planes hacen referencia a la existencia de normas internas dirigidas a promover las cláusulas sociales en la contratación de servicios con empresas externas, exigiendo al contratista que tenga en cuenta las disposiciones vigentes sobre igualdad de género¹⁵⁸ o que se adhieran al Código ético¹⁵⁹. Otras veces este tipo de compromiso aparece concretado como una medida específica dentro del plan, con el objetivo de integrar la perspectiva de género en el pliego de condiciones de las licitaciones¹⁶⁰; en algunos planes se exige que las empresas oferentes de más de 50 trabajadores tengan plan de igualdad, con inclusión de una cláusula específica de aceptación del protocolo de acoso en los pliegos de contratación, u otorgando prioridad en la contratación a las empresas que tengan programas de apoyo a víctimas de violencia de género, programas de inclusión con perspectiva de género y/o protocolo propio de acoso¹⁶¹.

En el ámbito privado, algunos diagnósticos aluden a la existencia de la «Política de Sostenibilidad en la Cadena de Suministro», que establece la obligación del proveedor de no discriminar a ningún colectivo en sus políticas de contratación, formación y promoción, y los principios de no discriminación se exigen también a consultores, asesores, trabajadores temporales y cualquier otra forma de prestación de servicios¹⁶²; en otros casos el plan contiene como objetivo para lograr la participación igualitaria en los lugares de trabajo el añadir cláusulas que exijan proporcionar formación en materia de igualdad a las personas que prestan servicios a través de ETT o en empresas contratistas de servicios auxiliares como la limpieza o el mantenimiento¹⁶³. También hay empresas que reconocen que no hay exigencia alguna a las empresas colaboradoras, pero se propone como medida exigir a las empresas contratistas o subcontratistas cumplir con los principios de igualdad establecidos en la normativa vigente e informarlas de su PI, con indicador de seguimiento la obligación del departamento de recursos humanos de diseñar un modelo de comunicación y recibí (comprobante de entrega) a la empresa colaboradora¹⁶⁴.

¹⁵⁸ PI Zona Franca Cádiz; PI Ayuntamiento Madrid; PI Telefónica Broadcast Services S.L.

¹⁵⁹ PI Universidad Cádiz.

¹⁶⁰ PI Grupo Renfe.

¹⁶¹ PI Universidad Complutense.

¹⁶² PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.

¹⁶³ PI Almirall.

¹⁶⁴ PI Deporvillage.

6. CONCLUSIONES

La reforma de la LOIEMH operada por el R.D. Ley 6/2019, y los correspondientes desarrollos reglamentarios, han permitido mejorar las prácticas en la elaboración del diagnóstico como fase previa y decisiva del plan de igualdad. En todo caso, teniendo en cuenta el carácter profuso y algo desordenado del contenido del Anexo del R.D. 901/2020, resulta muy aconsejable el uso del Modelo de Informe de Diagnóstico de la Guía para la elaboración de los planes de igualdad publicada por el Ministerio de Igualdad, pues permite exponer los contenidos del diagnóstico de forma algo más sintética y ordenada. Aunque los resultados son muy diversos, en términos generales, los diagnósticos analizados y negociados tras la reforma operada por el RDL 6/2019, reflejan una mayor predisposición de los sujetos negociadores para afrontar un análisis crítico de la situación real de la empresa, si bien el realismo no siempre conduce a un plan coherente, pues en muchos casos se reconoce la existencia del problema, pero luego el plan no adopta medidas, o estas son insuficientes para corregir la situación de partida.

Por lo que se refiere a los sujetos legitimados para constituir la comisión que debe negociar el diagnóstico, algunos planes reflejan ciertas dificultades para cubrir las exigencias normativas. Así se pone de manifiesto que la opción legal por la comisión sindical en los casos en que no existe representación legal de los trabajadores, plantea a veces la imposibilidad de los sindicatos más representativos y representativos de atender las solicitudes de las empresas para formar parte de la comisión negociadora, de tal manera que en determinados casos ha bastado con que uno de ellos atienda en plazo a la convocatoria para que la comisión se constituya debidamente, como prevé el art. 5.3 R.D. 901/2020. Aunque la presencia femenina es cada vez más relevante en la negociación de los planes de igualdad, no siempre se consigue una presencia equilibrada por sexos. Por otra parte, se respeta la exigencia de participación paritaria en la comisión, si bien en algunos casos se constata una menor presencia empresarial frente a la representación de las personas trabajadoras.

Los diagnósticos apenas ofrecen información sobre la formación en igualdad de los miembros de la comisión, cuestión de gran importancia si se tiene en cuenta la complejidad de la tarea de diagnóstico y elaboración del plan. La necesidad de que las personas que negocian el plan tengan una buena formación en igualdad, pero también el tiempo y la dedicación que requiere la elaboración del diagnóstico, son circunstancias que quizá puedan explicar que cada vez sea más frecuente la búsqueda de apoyo externo especializado. Aunque en general los diagnósticos ofrecen poca información sobre el proceso de negociación, no obstante, en muchos de ellos se ponen de manifiesto

que las empresas consultoras y los abogados especializados en igualdad han asesorado a los sujetos negociadores, pero también en algunos planes se reconoce que dichos agentes externos han asumido la función de elaborar el diagnóstico, o una parte de él, para su posterior examen y aprobación en el seno de la comisión negociadora. La información que ofrecen los diagnósticos sobre metodología y herramientas utilizadas para su elaboración es muy desigual. En líneas generales da la impresión de que los negociadores se sienten más cómodos manejando indicadores cuantitativos, aunque en algunos diagnósticos se reconoce que la organización no dispone de datos desagregados por sexo. El análisis cuantitativo de la plantilla aparece en todos los planes de igualdad, pero en muchos de ellos se limita a una exposición de datos estadísticos, siendo absolutamente necesario completarlo con una síntesis de las conclusiones obtenidas a partir de dicho análisis cuantitativo. Los indicadores cualitativos cada vez más presentes, y que tienden a describirse con más profusión, son las evaluaciones del anterior plan de igualdad y las encuestas y entrevistas a todo el personal de la empresa.

Los planes de igualdad del sector privado, tomando como referencia los planes del sector público, tienden a incorporar una cláusula de estilo que expresa el carácter «transversal» del plan de igualdad, si bien los diagnósticos demuestran que la penetración del principio de igualdad en todas las áreas, políticas y decisiones de las organizaciones está todavía muy lejos de la realidad. En cualquier caso, hay algunos avances, más significativos en el sector público que en el privado, siendo uno de los objetivos más repetidos el de crear o potenciar la proyección y coordinación de estructuras estables en la gestión de la igualdad en las organizaciones. Por lo que se refiere al ámbito subjetivo sobre el que se proyecta el diagnóstico, algunos de los planes de igualdad analizados, sobre todo en el ámbito público, se han adelantado a las previsiones contenidas en la nueva Ley 4/2023, de 28 de febrero, y han empezado a poner el foco de atención en la diversidad de género; en este sentido, se hace referencia al colectivo LGBTI, o se incorpora como reto adicional la integración transversal del respeto a la diversidad sexual y de género, o se alude al enfoque de interseccionalidad para su estudio, difusión y posterior diseño de medidas. En todo caso, y a falta del desarrollo reglamentario, parece que la nueva ley exigirá un protocolo y medidas específicas para el colectivo LGTBI.

En líneas generales, los contenidos del diagnóstico han mejorado y son más completos, pero todavía existen deficiencias que deben corregirse. Aunque la normativa vigente solo exige como contenido mínimo el informe de diagnóstico y no el diagnóstico completo, existe cierta tendencia a limitar dicho informe a unas meras conclusiones, lo que no se ajusta a las previsiones del art. 7.1 R.D. 901/2020, pues este precepto exige una síntesis del análisis, por un lado, y además conclusiones y propuestas.

Casi todos los diagnósticos reproducen en su literalidad el contenido mínimo que exige el art. 7.1 R.D. 901/2020, aunque son muy pocos los planes de igualdad que hacen diagnóstico riguroso y completo sobre todas y cada una de dichas materias. Constituye una buena práctica que el diagnóstico deje constancia expresa de que la empresa no puede obtener algunas de las informaciones exigidas por el Anexo R.D. 901/2020, ofreciendo una explicación y justificación razonable sobre las dificultades que impiden reflejar dichas informaciones en el análisis de la situación de la empresa. En estos casos, lo coherente es que el plan establezca medidas orientadas a superar esos problemas (mejora de los sistemas informáticos, seguimiento y registro de información desglosada por sexos, etc.).

Tras la reforma operada por el RDL 6/2019, y los desarrollos reglamentarios, los diagnósticos han avanzado de manera desigual en relación con las nuevas materias que ahora son contenido obligatorio (auditoría retributiva, infrarrepresentación, corresponsabilidad). En líneas generales, los diagnósticos más deficientes, por falta de información y análisis riguroso, son los referidos a materias nucleares como la transparencia retributiva y la auditoría retributiva. Por otra parte, los diagnósticos reflejan que el sistema de valoración objetiva de puestos de trabajo es una de las asignaturas pendientes para muchas empresas, y algunas de ellas reconocen expresamente que una adecuada implantación de este instrumento será imprescindible para conseguir sistemas retributivos y sistemas de clasificación profesional y promoción que garanticen la no discriminación y la igualdad salarial por trabajos de igual valor.

La infrarrepresentación femenina es una materia que está ya normalizada en los diagnósticos, cuyos análisis demuestran que la segregación (horizontal y vertical) es un fenómeno que sigue fuertemente arraigado en la realidad empresarial de nuestro país. Con frecuencia los diagnósticos se limitan a identificar el problema con datos cuantitativos, pero sería necesario profundizar más en el análisis de las causas que explican la infrarrepresentación en cada concreta organización, ya que ello permitiría articular medidas más realistas. Los diagnósticos que valoran el grado de cumplimiento de anteriores planes de igualdad ponen de manifiesto que han sido poco relevantes los resultados conseguidos con la adopción de medidas relativas a procesos de selección y promoción profesional dirigidas a conseguir un mayor equilibrio entre sexos.

En el capítulo de corresponsabilidad, los análisis de situación revelan que las empresas siguen ancladas en las políticas clásicas de conciliación, y los datos cuantitativos y cualitativos indican que no hay un avance relevante en la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. Es muy conveniente que los diagnósticos se centren más en las personas con responsabilidades de cuidados, y profundicen en el impacto que tienen

sobre ellas no solo el ejercicio de los derechos de conciliación sino también aquellas prerrogativas empresariales que permiten introducir elementos de flexibilidad y cambio en las condiciones de trabajo, como exige la norma reglamentaria.

Resulta significativo que la mayoría de los planes analizados no hayan realizado un diagnóstico completo sobre «condiciones de trabajo», al menos en los términos exhaustivos que exige la norma reglamentaria. En líneas generales, y con pocas excepciones, este capítulo actúa como cajón de sastre donde cada empresa incluye lo que quiere o puede, aunque a veces algunas de las materias aparecen diagnosticadas en otros capítulos (clasificación profesional y promoción, sistemas salariales, jornada, horarios y turnos, acoso laboral). En este capítulo de condiciones de trabajo debe evitarse el recurso fácil a la remisión en bloque al convenio colectivo aplicable, pues lo decisivo es ofrecer información que permita la medición y evaluación de las condiciones de trabajo, sea cual fuere su fuente de regulación, aplicables a todo el personal en la concreta empresa que hace el diagnóstico, sin olvidar la evaluación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal, que como regla general son ignorados en el diagnóstico. Si el problema que tiene la empresa es la falta de información con datos desagregados por sexo, es necesario que el plan establezca como medida la de realizar un análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, de cara a revisar el respeto en todo momento del principio de igualdad y no discriminación, lo que requerirá una prioridad de ejecución y seguimiento a medio plazo, y la colaboración permanente de los departamentos de personal con la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Por lo que se refiere al resto de las materias que configuran el contenido obligatorio, la que más problemas plantea a los negociadores es la relativa a la clasificación profesional. Los diagnósticos tienden a confundir o fusionar el epígrafe 6 (infrarrepresentación femenina) con el epígrafe 3 (clasificación profesional) del Anexo R.D. 901/2020, de tal manera que con frecuencia el diagnóstico se limita al análisis cuantitativo de la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterios de clasificación profesional, pero se omite el necesario estudio cualitativo (descriptivo y valorativo) sobre el sistema o criterios de clasificación aplicables en la empresa, y ello con el objeto de analizar la posible existencia de sesgos de género. En cualquier caso, de poco sirve el desarrollo reglamentario que en este punto ofrece el Anexo del R.D. 901/2020 si el legislador no resuelve una cuestión de fondo esencial, cual es la concurrencia del plan de igualdad con el convenio colectivo y el papel que le corresponde al plan de igualdad a la hora de realizar correcciones en el sistema o criterios de clasificación profesional. En relación con la promoción profesional, hay muchos diagnósticos realistas que ponen al descubierto la necesidad de

protocolizar los criterios y sistemas de ascenso en la empresa, pero no faltan diagnósticos de situación que soslayan por completo el análisis de esta importante materia.

Una materia que tiene una importante presencia en el conjunto de planes analizados es la relativa al lenguaje y comunicación no sexista. El art. 8.3 R.D. 901/2020 configura las medidas sobre estas materias como contenido adicional, no obligatorio, pero en las condiciones generales del Anexo del R.D. 901/2020 se exige incluir en el diagnóstico información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso de lenguaje no sexista. Hay muchos planes que no contienen diagnóstico sobre estas materias, o reconocen expresamente que no existe política alguna de la empresa sobre estas cuestiones, aunque casi todos los planes acaban negociando medidas programáticas en materia de comunicación, imagen y lenguaje no sexista. La violencia de género es otra materia que no es contenido obligatorio, pero que sigue estando muy presente en los planes, si bien el diagnóstico normalmente se limita a recordar que la empresa se compromete a respetar, publicitar, y si acaso ofrecer formación, sobre los derechos laborales que la ley reconoce a las víctimas, sin que este instrumento se haya aprovechado en la mayoría de los casos para completar o mejorar el régimen legal.

Capítulo VI

PROCESO DE SELECCIÓN CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

M. Begoña García Gil
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

1. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En términos generales podemos partir de la afirmación de que las empresas, en general, se adaptan parcialmente a la normativa relativa a la realización de planes de igualdad. En otras palabras, los planes de igualdad tienen que abordar los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, entre otras materias, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres¹.

Precisamente sobre esta cuestión versa este capítulo, téngase en cuenta que las conclusiones de este análisis se refieren a una muestra seleccionada de planes que se refieren a unos sectores concretos.

Podemos observar que para recopilar la información relativa a esta materia y poder concluir con el objetivo de contribuir a la mejora de la igualdad en estas materias se propone utilizar modelos de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal que fundamentalmente deben recoger los datos relativos al proceso de selección de personal, incluyendo ofertas de empleo, solitudes, vías, entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso de selección, documentación, entre otras cuestiones. En relación con la formación: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.

¹ <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>.

Respecto de la materia que nos ocupa en este capítulo centramos el análisis en dos bloques fundamentales: el primero, la selección de personal y la contratación y, el segundo, el relativo a la formación. Sin perder de vista la conexión que entre ambos existe y la importancia de un desarrollo paralelo a efectos de la eficacia práctica de los planes de igualdad.

En este sentido, respecto del primero, selección y contratación de personas trabajadoras, es necesario el estudio y análisis de las siguientes cuestiones desde la recogida de datos sobre estas materias:

- Ingresos y ceses producidos en el último año, indicando causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción. Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas 30 Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento. Si los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, o también en otros de carácter subjetivo, en los que pueden intervenir estereotipos de género.
- Qué pruebas se realizan, quién las realiza, cómo se desarrollan las entrevistas de trabajo, qué tipo de preguntas se hacen y cómo se interpretan y valoran las respuestas de candidatas y candidatos al puesto de trabajo.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y «sesgos inconscientes»² de género.

Respecto del segundo, formación, es preciso establecer adecuadamente los datos desagregados relativos al personal de la empresa respecto:

- Al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición,

² PI Grupo Enatcar.

permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

- Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- Si se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.
- Si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres.
- Si existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres.
- Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.
- Si existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y si en estas participan mujeres y hombres por igual.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

Los datos obtenidos en el diagnóstico de los planes de igualdad permiten valorar en cada caso cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (segregación vertical). Estos datos resultan concluyentes en muchos aspectos, pero principalmente permiten establecer elementos relevantes que confirman que en nuestro mercado de trabajo se produce una alta concentración de mujeres en determinados sectores de actividad (sector servicios, ámbitos educación, salud...) y en las categorías profesionales más bajas en el resto de los sectores. Es lo que se ha denominado segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, así como de sectores de actividad feminizados y económicamente devaluados.

En términos generales en el diagnóstico de la situación de los planes de igualdad nos permite afirmar que se llevan a cabo de formas distintas que de alguna forma resultan opuestas y que a continuación intentaremos señalar estableciendo las líneas generales que se pueden identificar. Este principio al que hacemos referencia se aplica especialmente en materia de segregación vertical donde la supremacía observada de trabajadores es muy alta ya que ocupan los varones la mayoría de los puestos de dirección con independencia

del tipo de empresa, del sector, de la presencia femenina o de cualquier otra característica que defina a la empresa.

Es oportuno señalar un principio básico que en el análisis general de los planes de igualdad observamos y que es reflejo de la segmentación del mercado de trabajo español. Nos referimos a la segmentación entre empresas masculinizadas y empresas feminizadas. Hecho que resulta incuestionable y que refleja la realidad de nuestro mercado, tradicional y con sesgos ocupacionales destacables.

En este sentido, respecto de los diagnósticos que hemos analizado, entendido como: la identificación a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son diversos respecto de la profundidad y los datos reflejados pero aun así permiten obtener la información adecuada para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Conforme a esta premisa en los diagnósticos encontramos empresas donde la presencia masculina se eleva por encima del 75%, por supuesto, dejando de lado la especialidad del sector o la determinación de sectores tradicionalmente masculinos³ o masculinizados. Por el contrario, también haremos referencia a los sectores o empresas feminizadas cuya presencia de trabajadoras se eleva incluso al 88% de la plantilla.

Esto nos permite detectar situaciones referidas a los diagnósticos perfectamente diferenciadas.

En primer lugar, nos encontramos con diagnósticos generales que carecen de datos y explicaciones concretas. En estos supuestos se describen simplemente la situación en términos generales sobre cada materia. Incluso algunos planes de igualdad se alejan de los elementos básicos de un plan de igualdad, especialmente en los sectores primarios⁴ y en otros sectores⁵ donde es preciso hacer cambios profundos y donde el diagnóstico resulta esencial para poder corregir aquellos sesgos que se identifican.

Respecto del acceso al empleo y la contratación se establece el reconocimiento de una pequeña mejora en materia de contratación de mujeres en términos generales, si bien es cierto que esta mejora es relativa y debe ser objeto de observación. Dicho de otra forma, se señala que esta situación es destacable si

³ PI Patel.

⁴ PI Ulbasa.

⁵ PI Fundación de la Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca.

la comparamos con los anteriores planes de igualdad y se concreta en el incremento de la contratación de mujeres⁶ en términos bastante generales.

Queda observado y, por tanto, destacada la distribución irregular y desequilibrada de la representatividad femenina en las plantillas empresariales, destacando la necesidad de establecer en materia de contratación medidas de acción positiva con el fin de garantizar el acceso al empleo con el objeto de corregir esta situación⁷. Los diagnósticos hacen referencia al carácter indefinido o temporal de las mujeres contratadas distinguiendo expresamente que la mayoría de la plantilla está contratada de forma fija e indefinida, si bien se destaca que la contratación temporal en los últimos tiempos ha afectado expresamente a las mujeres y que la mayoría de las mujeres contratadas se concentran en la franja comprendida entre 45 y 54 años⁸.

Podemos observar que en el diagnóstico de los planes de igualdad de empresas públicas se establece que los sistemas de acceso a la ocupación se caracterizan por la utilización de criterios de selección objetivos aplicando medidas de acción positiva para facilitar la contratación del género subrepresentado⁹. Así, en los procesos de selección, a igualdad de puntuación en las pruebas se adjudica la plaza al sexo menos representado en la categoría profesional¹⁰. Los contenidos de las pruebas se refieren únicamente al ámbito profesional y suelen estar compuestos de una prueba teórica, práctica y en caso de ser necesario, idiomas¹¹. En algunos casos, sectores masculinizados, se establece el criterio de que cada tres candidatos, dos deben corresponder al género menos representado¹². O bien que los candidatos representen a colectivos vulnerables, entre ellos víctimas de violencia de género, esta cuestión, salvo error, la hemos encontrado en dos planes de igualdad¹³ exclusivamente.

Con el fin de evitar sesgos de género, también de forma generalizada en los planes de igualdad de la administración pública en el diagnóstico se hace hincapié en la necesidad de garantizar en los procesos de cobertura de vacantes el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres con el fin de garantizar que los criterios de selección son universales y que los sesgos de género se descartan. De hecho, en los procesos de libre designación se dispone, como metodología del personal promocionado, la consulta de

⁶ PI Fábrica de Moneda y Timbre.

⁷ PI Fábrica de Moneda y Timbre, PI Procumel.

⁸ PI Fábrica de Moneda y Timbre.

⁹ PI Concilia2 Soluciones, PI Top Clean Baleares.

¹⁰ PI Alsa.

¹¹ PI Fábrica de Moneda y Timbre. PI Nomen Foods.

¹² PI Pernod Ricard Winemakers, PI Fundación Universidad Pablo de Olavide.

¹³ PI Universidad Francisco de Vitoria, Universidad Complutense de Madrid.

superación del periodo de prueba que se lleva a cabo por parte de los/las profesionales de jefaturas, mandos y personal técnico debidamente formados en materia de igualdad¹⁴. Algunos planes sí establecen datos, sin embargo, otros no lo hacen ya que simplemente hacen referencia a que las acciones se «han cumplido», pero no diagnostican cuántas, de qué forma y con qué resultados¹⁵.

Observamos la segregación generalizada en puestos que requieren titulaciones que tradicionalmente han sido masculinas, por ejemplo, en puestos técnicos o informáticos¹⁶. Curiosamente en empresas cuya plantilla está compuesta principalmente por mujeres¹⁷, sectores o empresas feminizadas, en un porcentaje muy desequilibrado en favor de estas (711 hombres que suponen el 39% y 1135 mujeres con el 61%) la segregación horizontal se puede comprobar ya que los puestos de dirección, a pesar de las medidas de acción positiva, están ocupados por hombres en su mayoría¹⁸. Incluso en empresas feminizadas en un porcentaje muy alto, por ejemplo, alcanzando un 87% de presencia femenina, las condiciones laborales son distintas para las trabajadoras que, para los trabajadores, en concreto, cuando se analizan las jornadas se detecta que solamente el 42% de las mujeres cuenta con jornada completa mientras que el 100% de los hombres tienen jornada completa. En este caso se justifica con el siguiente argumento: «el bajo porcentaje de mujeres con jornada a tiempo completo se debe a las trabajadoras con contratos temporales que se dedican principalmente a proyectos de intervención y formación, que van ligados a tareas que se desarrollan en jornadas más reducidas (consultas, citas, acciones formativas, etc.)»¹⁹.

También es oportuno, respecto de la paridad, destacar aquellas empresas, en concreto, grupos de empresas, como es el caso de Repsol, en el que según el diagnóstico realizado el porcentaje de presencia femenina total del 36,07%, y el de las mujeres en puestos de liderazgo del 35,72%, es evidente que las mujeres alcanzan estos puestos en la misma medida que los hombres. Por tanto, al ser prácticamente el mismo porcentaje de segregación horizontal que de segregación vertical, se ha alcanzado la paridad en este sentido, a nivel de Grupo, aunque el reparto es desigual en función de cada empresa y por las características propias de las mismas. Es decir, cuanto más técnicas son las empresas menor cumplimiento de la paridad²⁰. Si detallamos sobre los datos

¹⁴ PI Fábrica de Moneda y Timbre.

¹⁵ PI Fábrica de Moneda y Timbre, PI Essa.

¹⁶ PI Ayuntamiento de Madrid.

¹⁷ PI Segurcaixa.

¹⁸ PI Segurcaixa, PI Procumel.

¹⁹ PI Concilia2 Soluciones.

²⁰ PI Repsol.

del grupo las conclusiones son más detalladas y reveladoras de tal forma que encontramos disparidad entre las empresas²¹.

Respecto de los puestos de responsabilidad es destacable que esta situación de falta de mujeres en estos persiste incluso en los sectores feminizados como ya hemos puesto de relevancia, de ahí que los planes incluyan medidas específicas para solucionar esta cuestión²², incluso en la cobertura de vacantes aplicando la prioridad para las mujeres²³, especialmente en los sectores masculinizados. En algunos casos en los que el porcentaje de mujeres es alto, alcanzando hasta el 75% el número de mujeres en puestos directivos es 0 de ahí que se establezca la medida para fomentar la paridad en puestos directivos²⁴; esta es una de las cuestiones que se convierte en protagonista en la materia.

Algunos planes de igualdad reiteran la afirmación de que han mejorado en la incorporación de mujeres a sus plantillas, pero lo hacen de forma general sin detallar cómo han sido esas mejoras, en qué aspectos y su impacto porcentual²⁵.

En ocasiones destacan como medidas para la mejora de la igualdad entre hombres y mujeres la normativa básica establecida en el propio Estatuto de los Trabajadores como el permiso por cuidado de hijo, el derecho a la lactancia, o la protección a la maternidad desde la perspectiva de la salud y la prevención de riesgos, entre otros.

²¹ En concreto, destaca Campsared en donde sólo el 7% de estos puestos está ocupado por mujeres (una mujer líder) en contraposición con tres hombres. RIPSA, Polidux y Sesema no hay mujeres en puestos de liderazgo. En RIPSA, sólo hay una mujer en la plantilla y en Polidux y Sesema no hay mujeres. Son empresas pequeñas y con una actividad tradicionalmente masculina. En Solgas, Repsol Directo y Sesema no hay ni mujeres ni hombres en puestos de liderazgo. En Repsol SA hay un 40% de mujeres en puestos de responsabilidad y un 51% de presencia de mujer en la empresa. En Solred, los porcentajes son del 25% en puestos de responsabilidad versus el 55% de presencia. En Repsol Comercial, 34% en puestos de responsabilidad y 38% de presencia y en Repsol Exploración, 31% en puestos de responsabilidad y 39% de presencia. En cambio, en Repsol Petróleo, donde la mujer representa un 17% por su plantilla, ocupa el 25% de los puestos de responsabilidad. En Repsol Lubricantes también es superior el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo (34%) que el de presencia en la empresa (31%). Repsol Trading, las mujeres son el 37%, pero ocupan el 41% de puestos de responsabilidad. Algo similar ocurre en Repsol Química, con un 32% versus un 27% respectivamente y en Butano, 30% en puestos de responsabilidad versus 28% de presencia en la empresa. Es decir, en empresas con muchos empleados y, por tanto, con mayor número de puestos de liderazgo, hay más presencia de mujeres en estos puestos que en empresas pequeñas. Sin embargo, en el colectivo específico de puestos directivos, que se encuentra íntegramente en Repsol SA, las mujeres representan el 22% del total, estando por tanto por debajo de la presencia de la mujer en la empresa.

²² PI Deporvillage, PI Mitie Facilities Services.

²³ PI Deporvillage, PI Grupo Enatcar.

²⁴ PI Universidad Popular de Palencia.

²⁵ PI Amirall.

En segundo lugar, algunos planes de igualdad realizan un diagnóstico aportando datos relevantes y una interpretación de estos²⁶. En este sentido, en materia de contratación podemos observar algunas prácticas que se pueden calificar como muy adecuadas, especialmente en lo relativo al diagnóstico en términos generales este es el caso del Plan de Igualdad de la Administración General del Estado (en adelante, AGE). En el sector de la Administración pública, el número de mujeres funcionarias es superior al de hombres, sin embargo, este dato se modifica en el caso de los contratos laborales en los que el porcentaje de hombres aumenta respecto de las mujeres²⁷. Esto significa entonces que la igualdad a efectos de contratación se pone entredicho ya que en la selección de personal laboral la objetividad y la universalidad de criterios se quiebra. Lo mismo respecto del personal interino, no existe equiparación de género ya que el número de personal interino femenino es superior al de personal interino masculino siendo incluso el doble. En el ámbito de las empresas del Ibex 35 quisiera destacar que se ha producido un avance significativo en la paridad si bien es conveniente realizar algunas observaciones determinantes por resultar comunes en algunos sectores y empresas.

Podemos tomar como ejemplo muchos casos en diversos sectores, BBVA, Aena o Red Eléctrica Española, entre otras, por detallar y dejar constancia, en términos generales si no tuviéramos en cuenta los colectivos del SEI y Mantenimiento, podríamos hablar de paridad de género ya que en Aena el porcentaje de mujeres es del 52% frente al 48% de hombres y en Aena SCAIRM del 61% hombres y 39% de mujeres. Sin embargo, en aquellos puestos de trabajo tradicionalmente masculinos estos porcentajes cambian, se produce una infrarrepresentación femenina en los colectivos del Servicio de Extinción de Incendios y de Mantenimiento (Aena con una plantilla con 1.334 hombres, frente a 5 mujeres y el grupo de Mantenimiento: 1.000 hombres, frente a 36 mujeres. En el caso de Aena SCAIRM, en el SEI hay en plantilla 20 hombres, frente a ninguna mujer y en el grupo de Mantenimiento 10 hombres y ninguna mujer). La misma situación se refiere en empresas como Ferrovial, donde el desequilibrio entre hombres y mujeres resulta visible en los puestos de dirección e inversamente proporcional en puestos de secretariado²⁸.

En los sectores feminizados se advierten claramente los sesgos de género, aun así, es conveniente traer a colación que nos ha parecido un práctica positiva y destacable el Plan de Igualdad de Mitie Facilities Services, S.A. en lo relativo al diagnóstico puede calificarse de buena práctica. Fundamentalmente por lo detallado del mismo, en concreto: realiza un estudio cuantitativo de la

²⁶ PI Administración General del Estado (en adelante, AGE), PI Aena.

²⁷ PI AGE.

²⁸ PI Ferrovial.

plantilla por género desgranando elementos relevantes como los tramos de edad (detalle de franjas de edad que van desde menores de 20, hasta los 24, hasta los 29, hasta los 34, hasta los 39, hasta los 44, hasta los 49, hasta los 54, hasta los 59, de 60, 61, 62 y 63) y sexo. La recogida de datos con detalle específicos de edades permite analizar la diferencia sustancial entre sexos. En otras palabras, si bien la brecha de género desaparece en las primeras edades, va aumentando hasta alcanzar el máximo porcentaje en las edades más altas. Sin duda, esta muestra sirve para afirmar que, aunque la situación está cambiando, se hace preciso establecer medidas correctoras para la mejora de la situación de las mujeres trabajadoras. Si profundizamos en este diagnóstico en otros aspectos como formación, téngase en cuenta que se trata de actividades de transporte y limpieza, el nivel de estudios simplemente primarios dobla el porcentaje de hombres al de mujeres. Este dato también nos sirve para determinar que la brecha educativa es todavía significativa. Lo mismo sucede en materia de contratación ya que el porcentaje de contratos indefinidos es significativamente mayor en el caso de los hombres aun tratándose de un sector feminizado²⁹. Si nos centramos en el área de transporte más del 75% de las contrataciones lo son por duración determinada, que afecta al 84,24% de las mujeres que están en la compañía trabajando en este sector. La franja dónde encontramos más personal es en contrato por duración determinada a tiempo parcial, algo más de la mitad del equipo. El resto de las mujeres (menos del 16%) están contratadas por tiempo indefinido, si observamos los índices de distribución las mujeres también son minoría en estos tramos, la máxima proporción es de un 40,32 en el caso de la contratación indefinida a tiempo parcial. De manera conclusiva, de la misma forma que el resto de los diagnósticos de los sectores feminizados podemos observar que la proporción de mujeres con puestos con funciones de responsabilidad y/o dirección, es menor que la de su presencia en la entidad.

En el ámbito de limpieza hay en dos puestos en los que las mujeres son mayoría: supervisor/a u encargado/a de centro. Con relación al total de la plantilla, en ninguno de los tres casos el índice de concentración de las mujeres (en cualquier de los ámbitos) no supera el 10% y siempre está como mínimo 7 puntos por debajo del de los hombres en esa misma circunstancia.

En el ámbito de la enseñanza universitaria donde podemos determinar que existe feminización de modo general, se observa como el porcentaje de mujeres lógicamente es mayor y sin embargo su participación en puestos denominados de responsabilidad es menor³⁰.

²⁹ PI Mitie Facilities Services.

³⁰ PI Fundación General y Universidad de León y Empresa.

De la misma forma es muy adecuado el plan de igualdad de Translimp Contract Services que hace un excelente diagnóstico extendiendo su análisis de la misma forma y detalle. Al tratarse de una empresa claramente feminizada los datos demuestran o afirman lo que ya hemos observado con anterioridad³¹. En el sector de la limpieza, altamente feminizado si analizamos por franjas de 10 en 10 años, vemos que el porcentaje mayor de personas se encuentra entre los 50 a 59 años, algo más del 25%. Observamos que según aumenta el tramo de edad, sube la proporción de mujeres, desde el 14,29% de las menores de 20 años, hasta el 73,76%, de quienes están entre los 55 a 59 años. Consideración aparte merecen las personas mayores de 59 años, 72 que suponen algo más del 10% de la plantilla. Las mujeres siempre suponen más de la mitad de cada franja (en los 60, 61, 62,63 y 64 años), y si las sumamos obtenemos un índice de concentración del 11,30%. Unos datos muy diferentes encontramos en el CNAE 8299, algo más de la mitad de la plantilla, el 52,88%, tiene menos de 30 años, un 25% entre 31 a 39 años. Dado la poca presencia de mujeres en la empresa, el porcentaje máximo de distribución está en un 14,29%. La plantilla con 60 o más años, no tiene mujeres, y está compuesta por 7 hombres, ninguno con más de 62 años. En cuanto a la formación la situación se replica ya que, con relación al análisis de los estudios de la plantilla, en el ámbito de la limpieza existe más variedad. La mayoría del personal tiene estudios primarios, con un 73,66% de mujeres, que suponen el 74,20% en el índice de concentración. Con estudios de FP o bachillerato, encontramos a 16 personas, siendo mujeres 10 de ellas, con una lectura de género del 2,95%.

Recordemos la obligación de los planes de igualdad de establecer de forma precisa la información desagregada por sexo, e informar sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Un porcentaje alto de Planes de Igualdad se refirieron a esta cuestión indicando como objetivo conseguir la igualdad de representación en las áreas de la empresa en la que existe infrarrepresentación femenina³² pero muy pocos establecen medidas concretas. Nos parece correcto visibilizar el problema de la segregación vertical pero necesario establecer en los planes de igualdad medidas que solucionen en la práctica este problema relevante en nuestro mercado de trabajo. Para ello es necesario que los planes de igualdad analicen la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos,

³¹ PI Translimp Contract Services.

³² Bastante común esta cuestión en los planes de igualdad de los sectores masculinizados, sirva como ejemplo el PI de Autocares Costa Azul, el transporte en términos generales es un sector masculinizado a pesar de la incorporación de la mujer en las últimas décadas.

grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico cuanto menos. La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores. En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de los trabajadores y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

Precisamente los datos obtenidos en los diagnósticos sobre esta materia confirman la intensa y profunda brecha que en profesiones técnicas y en puestos derivados de estas profesiones existe en nuestro país donde actualmente, las matriculaciones en formación profesional de las titulaciones relacionadas con el área de mantenimiento mecánico son mayoritariamente de hombres, siendo sólo un 2% las mujeres que optan por este tipo de estudios con respecto al total de matriculados³³. Tengamos en cuenta que el global de España el número de mujeres de este colectivo es de un 0,83%. La cuestión es si estamos siendo conscientes de esta revelación y si los planes de igualdad están estableciendo instrumentos y medidas correctores a los efectos de resultar eficaces sobre esta materia.

También es conclusivo que en los sectores masculinizados la segregación vertical es muy marcada, se observa en los datos que los puestos de dirección están ocupados por un 87% de hombres mientras que los de secretaria por un 98% de mujeres³⁴. Obsérvese que las medidas establecidas en los planes de igualdad deben referirse a los criterios y canales de información y/o comunicación³⁵ utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción profesional. Los criterios, métodos y procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.

El Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción. Y, como no, el perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento. Estas medidas descritas fijarán las líneas de actuación para eliminar los sesgos y barreras que en materia de segregación son patentes en nuestro mercado de trabajo, especialmente en sectores con fuerte arraigo masculino³⁶.

³³ <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:23ffe4f5-a212-4f99-aea4-dd1baac84bd4/datos-y-cifras-2022-2023-espanol.pdf> [Consultado 2 de mayo 2023].

³⁴ PI Aena.

³⁵ PI Nomen Food, PI Top Clean Baleares.

³⁶ PI Nomen Food.

Algunos planes se refieren a esta cuestión de forma específica favoreciendo acuerdos con escuelas de formación profesional y universidades y centros ocupacionales en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones, para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa para potenciar la formación necesaria que asegure un desarrollo profesional en la empresa³⁷. Lo mismo que acuerdos con centros de enseñanza para favorecer a las mujeres el desarrollo profesional mediante programas de colaboración con centros de enseñanza para fomentar la presencia del género menos representado en carreras y programas de formación relacionados con los negocios del Grupo en los que la presencia de uno de los géneros sea sustancialmente inferior con respecto al otro³⁸.

En tercer lugar, se encuentran planes que dedican un parte de la estructura del plan a detallar los datos, en forma de anexo³⁹ o capítulo, en el que se realizan dos acciones: la exposición de datos y la interpretación de estos a modo de conclusiones. Esta práctica resulta adecuada siempre que las conclusiones reflejen aspectos significativos ajustados a las necesidades normativas. En estos casos se establece en el diagnóstico: las fuentes utilizadas, el periodo de estudio y las condiciones generales.

Evidentemente las fuentes se refieren a la normativa internacional y nacional en la materia a la que no hacemos referencia a los efectos de no extender este análisis.

Respecto de las condiciones generales, los datos utilizados para el diagnóstico son fundamentalmente: distribución de plantilla por género, distribución de plantilla por género y vinculación (funcionario, laboral y cargos electos, así como vinculación temporal o indefinida).

En cuarto lugar, aquellos planes que se ciñen al contenido de la LOI y que establecen las líneas generales de un plan de igualdad pero que realizan un diagnóstico bastante particular⁴⁰. Es decir, en el apartado de diagnóstico se refieren a la realización del estudio teniendo en cuenta el género en puestos de trabajo iguales, pero no facilitan datos específicos cuantitativos que al fin al cabo son aquellos permiten observar las exigencias legales de nuestro ordenamiento principalmente la entrega de la documentación a los representantes de los trabajadores. Si bien parece razonable el ejercicio de transparencia que implica detallar esos datos en el propio plan de igualdad y que a nuestra parecer resulta razonable.

³⁷ PI Ferrovial, PI Nomen Foods.

³⁸ PI Iberdrola.

³⁹ PI Ayuntamiento de Madrid.

⁴⁰ PI Aceroinox.

En lo relativo al periodo de estudio, dependiendo de los planes se establece un periodo de años⁴¹.

La formación es diagnosticada de forma distinta, al punto que los planes en el apartado de diagnóstico hacen afirmaciones generalizadas: se determinan los aspectos en los que se realiza formación, por ejemplo, se imparte formación directamente ligada a la promoción para favorecer la cobertura de vacantes, en materias específicas, bien a los miembros de los tribunales o comisiones de selección en empresas o instituciones públicas⁴².

Se ha realizado una formación de escritura no discriminatoria, con el objetivo de utilizar un lenguaje no discriminatorio a nivel de comunicación interna y externa, siendo una tarea que está en mejora continua⁴³.

Nos gustaría también detenernos en una reflexión necesaria que es conclusiva respecto de los planes de igualdad de los sectores feminizados, que aún y cuando la plantilla de la empresa es paritaria, el resultado de brecha, evidencia brecha vertical y ocupacional en la empresa. En otras palabras, la posición que ocupan las mujeres dentro de la empresa queda concentrada en puestos de trabajo de menor responsabilidad, y existe escasa presencia de mujeres en puestos de trabajo intermedios y altos⁴⁴.

2. CONTENIDO DE LAS MEDIDAS: RELACIÓN DE ACTUACIÓN CON EL DIAGNÓSTICO

2.1. Selección de personal y contratación

Tanto en la Ley para la Igualdad como en el R.D. 901/2020 (arts. 46.2 de la LOI y 7.1 a) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre) para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad se podrán contemplar, entre otras, materias de actuación relacionadas con el acceso al empleo, entendido como el proceso de selección y contratación, en igualdad de condiciones. Es evidente que en la implementación de medidas en los planes de igualdad debe establecerse las siguientes especificaciones con carácter de recomendación:

⁴¹ PI Ayuntamiento de Madrid.

⁴² PI Fábrica de Moneda y Timbre, PI Mitie Facilities Servicios, PI Universidad Complutense de Madrid, PI Universidad de Cádiz, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. PI Universidad de Comillas.

⁴³ PI Fábrica de Moneda y Timbre.

⁴⁴ PI Deporvillage.

- Implementación de un protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género en el proceso de selección y la contratación.
- Fomentar la utilización de un currículum anónimo o ciego en los procesos de selección suprimiendo la existencia de referencias personales tales como nombre, sexo, edad, fotografía u otras circunstancias personales.
- Medidas de acción positiva, de conformidad con lo convenido en el Plan de igualdad, con el objetivo de incrementar el porcentaje de acceso al empleo de las personas, mujer/hombre, menos representadas en cada departamento, fomentando su contratación, de manera que, en igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos evaluados se optará por contratar al colectivo menos representado.

Uno de los aspectos más significativos en la materia es el de realizar un protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género en el acceso y la contratación. Se puede definir, en términos generales, como el conjunto de medidas para evitar la discriminación por género en el acceso y la contratación. Mediante su confección la empresa asume el compromiso de no discriminación y especifica todas las medidas necesarias (concretas o correctoras) relacionadas con la selección o contratación (y promoción profesional de considerarse necesario) con el objetivo principal de incorporar la perspectiva de género en la selección de personal.

Conforme a lo establecido en el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, para las medidas de selección y contratación, el diagnóstico deberá contener información desagregada por sexo como anteriormente destacamos.

El aspecto fundamental es que las medidas para la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación queden reflejadas de forma fidedigna en el plan de igualdad.

Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa. Igualmente, nadie podrá ser discriminado/a por su edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física, como indican la LOI y la Ley 15/2022, de 12 de julio.

Partiendo de la regulación del contenida en el art. 16.c) de la LISOS, donde se considera infracción muy grave en materia de empleo «(...) solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado», la empresa debe establecer procedimientos y sistemas formalizados que garanticen que cada etapa del proceso se realiza de manera ordenada, objetiva, y que respete y promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En concreto:

- Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional ofertado.
- Descripción de los requisitos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales.
- Equivalencias que permitan admitir competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia práctica.
- Redacción de la convocatoria con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas.
- Elección de canales de comunicación incluyentes. Evaluar los canales de difusión de las ofertas y procurando diversificarlos en lo posible con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos.
- Recepción de candidaturas mediante formulario modelo.
- Conformación de equipos de selección mixtos.
- Realización de entrevistas personales objetivas.
- En caso de existir una negociación de condiciones previas a la incorporación a la empresa seguir el principio de «a igual valor, misma remuneración».

En términos generales en lo referido a la selección de trabajadores podemos establecer algunos elementos que procedemos a poner de manifiesto y que se refieren al cumplimiento que en los planes de igualdad analizados se produce respecto de las obligaciones legales en materia de selección y contratación de personal. Si bien es relevante destacar que la mayoría de los elementos se repiten en la mayoría de los planes de igualdad sin establecer medidas específicas en función del sector y las peculiaridades de la empresa.

Las medidas son de carácter general habiendo bastantes puntos en común en los planes de igualdad analizados es por ello a pie de página hemos establecido una muestra proporcional en cada una de las medidas en función del porcentaje de planes en los que la medida se identifica incluyendo principalmente el reflejo de la gran fragmentación que existe en nuestro mercado de trabajo entre sectores feminizados y sectores masculinizados.

Es importante traer a colación que algunas instituciones de carácter público simplemente incluyen en sus planes de igualdad a los efectos de la selección de personal el respeto a los principios de transparencia, igualdad, publicidad, concurrencia competitiva y por tanto acceso público, se habilita el Perfil de Contratante de en la Plataforma de Contratación del Sector Público tal y como exige el artículo 347 de la Ley de Contratos del Sector Público⁴⁵ sin establecer ningún tipo de medida con el objetivo de contribuir a la igualdad efectiva en este ámbito.

A continuación, exponemos todas las medidas que en los planes de igualdad analizados se recogen.

1) Control de la publicación de ofertas

Los planes de igualdad reflejan en sus medidas la necesidad de insistir en la publicación transparente de las ofertas⁴⁶ controlando y vigilando por las empresas la redacción de estas y el cumplimiento estricto de la normativa en materia de igualdad. Con el mismo objetivo, la determinación del instrumento utilizado para la publicación de las ofertas con el propósito de que estas sean los más accesibles para las personas trabajadoras como espacios en web corporativas o tabloneros de anuncios electrónicos o físicos⁴⁷, incluso facilitar la entrega de curriculum vitae mediante este medio⁴⁸.

2) Lenguaje inclusivo

La utilización de un lenguaje no sexista⁴⁹ o bien la creación de una guía de comunicación no sexista⁵⁰. La referencia expresa al lenguaje inclusivo está recogida en un porcentaje muy alto de planes de igualdad, la referencia directa a un lenguaje inclusivo es común, en concreto, los planes de igualdad articulan medidas con el objeto de establecer un lenguaje inclusivo redactando,

⁴⁵ PI Fundación General de la Universidad de León y Empresa.

⁴⁶ PI Nomen Foods, PI Autobuses Urbanos de Elche, PI Universidad Popular de Educación y Cultura.

⁴⁷ PI Nomen Foods.

⁴⁸ PI Top Clean Baleares.

⁴⁹ Esta referencia se puede encontrar en un 87% de los planes de igualdad estudiados.

⁵⁰ PI Universidad Popular de Palencia, PI Ayuntamiento de Madrid.

por ejemplo, la descripción de las plazas tanto en femenino como en masculino⁵¹. Lo mismo en la redacción de ofertas y resto de pruebas que engloban el proceso de selección⁵². En algunos supuestos, los planes de igualdad se refieren a esta materia indicando que el lenguaje utilizado debe estar libre de sesgos⁵³. Es necesario destacar que en algunos supuestos nos encontramos con que el propio plan no utiliza un lenguaje adecuado.

3) Imágenes estereotipadas en la realización de ofertas

Resulta muy adecuada, la medida referida a evitar que en la realización de ofertas se utilicen descripciones masculinizadas o feminizadas⁵⁴ que no solo no favorecen la igualdad, sino que distorsionan la realidad de las personas trabajadoras. Recordemos que es obligación de las empresas vigilar su imagen⁵⁵ (web, logo, fotografías, infografías...) fijando un equilibrio entre la representación de mujeres y hombres, revisando si se profundiza en estereotipos de género. Este es un aspecto en el que pocos planes de igualdad insisten⁵⁶.

4) Utilización de criterios objetivos para la selección de personas trabajadoras

En este sentido, lo que parece de partida una obligación, se detalla en pocas ocasiones la garantía de la utilización de criterios objetivos⁵⁷ para la selección de personal que se alejen de sesgos impeditivos de la igualdad de condiciones en el acceso al empleo⁵⁸ y que sean independientes al género de los candidatos.

Resulta importante ofrecer a los candidatos la información debida respecto de la valoración de los puestos de trabajo y la descripción de estos⁵⁹ con el objeto de comprobar la universalidad y neutralidad de los factores utilizados para la descripción⁶⁰.

⁵¹ Sobre esta cuestión simplemente se establecen algunos ejemplos puesto que es una materia bastante común en los planes de igualdad: PI Ayuntamiento de Madrid, PI Acciona, PI Aceroinox, PI Almirall, PI Ferrovial, PI Merlin Propertiers Socimi, PI Red Eléctrica Corporativa, PI Red Eléctrica Española, PI Nomen Food, PI Deporvillage, PI Mitie Facilities Services, PI Sacyr Facilities, PI Top Clean Baleares, PI Alsa, PI Fundación Universidad Pablo Olavide, PI Universidad Complutense de Madrid, PI Universidad de Cádiz, entre otros.

⁵² PI Telefónica Gestión Integral de Servicios y Edificios, PI Telefónica Global Solutions.

⁵³ PI Procomel, PI Patel.

⁵⁴ PI Acciona. PI Segurcaixa, Pi Deporvillage, PI Mitie Facilities Services

⁵⁵ PI Alsa, PI Fundación Universidad Pablo de Olavide, PI Universidad de Jáen, PI Universidad Popular de Palencia, PI Ayuntamiento de Madrid.

⁵⁶ PI Alsa.

⁵⁷ PI Nomen Food.

⁵⁸ PI Amadeus, PI BBVA, PI Ferrovial, PI Merlin Propertiers Socimi, PI Red Eléctrica Corporativa, PI Telefónica Broadcast Services, PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios, PI Samain Servicios a Comunidades.

⁵⁹ PI Mitie Facilitaie Servic. No obstante, sobre esta materias véase el capítulo correspondiente a Valoración de Puestos de Trabajo.

⁶⁰ Como ejemplo, PI Autocares Costa Azul. Sobre esta cuestión véase el capítulo correspondiente.

5) Determinación del listado de preguntas del proceso de selección de personal

En este sentido se establecen aquellas medidas que por contener sesgos destacables no deben realizarse en los procesos de selección de personal asegurando con ello que las entrevistas personales objetivas⁶¹ que se deben realizar cumpliendo la normativa.

En este sentido es importante garantizar que, por ejemplo, preguntas relativas al estado civil⁶², número de hijos⁶³, responsabilidades familiares⁶⁴. Por tanto, exclusivamente preguntas ligadas al puesto de trabajo que sirvan para valorar la idoneidad del candidato/a para el puesto⁶⁵.

Por el contrario, se establecen listados de preguntas denominados batería de preguntas de carácter neutro que permiten identificar la idoneidad del candidato para el puesto independientemente de su género⁶⁶.

De la misma forma en algunos planes de igualdad se articula la extensión no solo a las entrevistas sino a todo tipo de pruebas realizadas en los procesos de selección, siguiendo la línea descrita, se indica que debe valorarse únicamente la cualificación, experiencia e idoneidad requerida, se indica la obligación considerar aspectos de contenido personal (criterios de transparencia en la selección, convocatoria, publicidad y valoración)⁶⁷.

En algunos supuestos se materializa un protocolo concreto para el desarrollo de las entrevistas, es decir, un protocolo que recoja el procedimiento de selección, elaborando una guía sobre entrevista para asegurar la ausencia de toda discriminación para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres⁶⁸.

6) Miembros de los tribunales o comisiones de selección de personal

En este caso las medidas se refieren a diferentes aspectos. Por ejemplo, en la solicitud de vocales que formarán parte de los Tribunales y Órganos de Selección se recordará la necesidad de fomentar la participación de la mujer

⁶¹ PI Fundación Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca.

⁶² PI Acciona, Pi Deporvillage.

⁶³ PI Acciona.

⁶⁴ PI Acciona.

⁶⁵ PI Autocares Costa Azul.

⁶⁶ PI Asociación de Cántabra Pro Salud Mental.

⁶⁷ PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios, PI Telefónica Global Solutions.

⁶⁸ PI Ferrovial, PI Alsa.

en los mismos⁶⁹ procurando una presencia equilibrada de géneros⁷⁰. O bien, la obligatoriedad de que la composición de tribunales u órganos de selección sea paritaria⁷¹. Especialmente formar a los responsables del proceso de selección para la sensibilización materia de igualdad⁷². O bien la exigencia que entre los entrevistadores haya obligatoriamente una mujer⁷³

Llama la atención como en algún plan de igualdad se bonifica esta formación con el fin de animar a su realización⁷⁴.

7) Estudio del listado de candidatos/as en fase temprana

Esta medida consiste en realizar un listado de candidatos/as en los primeros estadios del proceso de selección para detectar posibles sesgos que puedan corregirse antes de la contratación⁷⁵.

8) Incorporar en los planes de acogida información sobre la política de igualdad

Comprobación mediante instrumentos diversos que en los planes de acogida del personal seleccionado y contratado se les informa sobre las medidas de política de igualdad de las empresas⁷⁶.

9) Determinación de competencias en las ofertas de trabajo sin sesgos de género

Revisar las competencias solicitadas en las descripciones de puestos de las ofertas de empleo, para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro, ni requisitos u otras exigencias que no sean necesarias para el puesto: edad, estado civil, número de hijos, disponibilidad, etc.⁷⁷.

10) Méritos concurrentes para la selección de personal

Algunos planes se refieren a los méritos para la selección de personal, pero no inciden en la necesidad del reconocimiento objetivo de esos méritos⁷⁸.

11) Realización de pruebas para la selección de personal

⁶⁹ PI Fábrica de Moneda y Timbre.

⁷⁰ PI Fundación Universidad Pablo de Olavide.

⁷¹ PI Ayuntamiento de Madrid.

⁷² PI Acciona, PI Amadeus, PI Ferrovial, PI Telefónica Broadcast Services, PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios, PI Telefónica Global Solutions, PI Procumel.

⁷³ PI Solvay Química.

⁷⁴ PI Amadeus.

⁷⁵ PI Telefónica Global Solutions.

⁷⁶ PI Segurcaixa.

⁷⁷ PI Ferrovial, PI Essa, PI Universidad Francisco de Vitoria.

⁷⁸ PI Ayuntamiento de Madrid.

Entre las medidas que encontramos se establece la de Incluir en los avisos iniciales de todos los procesos de selección que la convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

En el caso de que alguna empresa externa colabore en la realización de las pruebas deberá certificar que dichas pruebas cumplen el principio de igualdad⁷⁹.

O bien medidas necesarias como incluir la Ley de Igualdad como materia integrada en los programas de los concursos-oposición y procesos de selección, tanto internos como externos, con obligación de poner en todos los casos alguna pregunta⁸⁰.

12) Verificación de los documentos que integran el proceso de selección

Se establece la obligación de los documentos que se utilicen en el proceso de selección cumplan con los principios de igualdad y no discriminación⁸¹, debiendo calificar esta acción como una medida muy adecuada⁸².

Muy pocos planes de igualdad detallan el método utilizado para la selección de personal, únicamente establecen, en su mayoría que se realizará una selección de personal libre de sesgos⁸³. Evidentemente, la transparencia en la utilización del método serviría para enjuiciar la eficacia de ese método a los efectos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido podemos destacar aquellos planes de igualdad que seleccionan métodos concretos por la buena práctica que supone. Este es el caso de las empresas que utilizan un sistema de valoración de puestos de igual valor se basa en una metodología interna de roles o áreas de «expertise», denominados «Planetas»⁸⁴. Como segundo nivel, dentro cada rol/planeta se identifican hasta 6 etapas o «Niveles» de desarrollo a tenor de la conocimientos, habilidades y actitudes (hard skills y soft skills). Por último, y como tercer nivel, se identifican los denominados «Nots», que responden el grado de experiencia de la persona y vinculados de forma directa e invariable a una posición económica específica dentro de cada etapa/nivel.

⁷⁹ PI Fábrica de Moneda y Timbre.

⁸⁰ PI Fábrica de Moneda y Timbre.

⁸¹ PI Acciona, PI Telefónica Global Solutions, PI Procomel, PI Deporvillage, PI Alsa, PI Ayuntamiento de Madrid.

⁸² PI Acciona, PI Merlin Propertiers Socimi, PI Samain Servicios a Comunidades.

⁸³ PI Procomel.

⁸⁴ PI BBVA.

En algunos supuestos se equipará la transparencia a la existencia de un portal para que las personas trabajadoras pueden acceder al procedimiento de selección, por ejemplo, el portal DISAContigo⁸⁵.

En el mismo sentido Telefónica Global Solutions, con el objetivo de garantizar la igualdad en el acceso al empleo y en la promoción profesional ha introducido un proceso específico para los supuestos en los que sea necesaria la contratación externa de la selección de candidatos para los perfiles vacantes, a través de Headhunters, se ha acordado a nivel compañía, que todos los proveedores de headhunting y recruiting deben cumplir con el compromiso de que al menos un 30%, de los candidatos en el primer filtro de conocimientos técnicos (en adelante «short-list») de todos los procesos de selección para posiciones Gerenciales y Directivas, sean mujeres. Así mismo, entre estos principios, existe el compromiso de que, tanto en la preselección como en la terna final de las vacantes directivas, debe existir al menos una mujer, lo mismo que en los paneles de entrevistadores⁸⁶.

Algunos planes se refieren a la utilización de un proceso de selección ordenado que tiene claridad en cuanto a sus fases, intervinientes y criterios. En algún supuesto aislado se detallan las fases: «La solicitud de incorporación o creación de un nuevo puesto de gestión la realiza la persona responsable de área con las condiciones particulares necesarias para ocupar el puesto de trabajo, se revisa con el/la consultor/a corporativo/a de RRHH y se solicita aprobación del perfil y los requerimientos descritos a la administración de la empresa. En la realización de las entrevistas interviene el/la consultor/a corporativo/a de RRHH y en ocasiones también participa en el proceso para conocer a la persona candidata el/la responsable jerárquico (normalmente a la administración de la empresa). El proceso decisorio se lleva a cabo de forma conjunta entre el/a responsable de área, el/a consultor/a corporativo/a de RRHH y se hace una propuesta final y específica a dirección. En el procedimiento y toma de decisiones participan tanto hombres como mujeres, según el departamento de que se trate. En cualquier caso, la última decisión depende de dirección y en ella se priorizan las condiciones requeridas para el desarrollo de las funciones laborales, las habilidades interpersonales, el personamiento crítico, la orientación a resultados y la flexibilidad y adaptación, sin que el género se tome en cuenta para valorar su idoneidad para el puesto. A estos efectos, para la selección de las personas candidatas para el puesto, se realiza una criba curricular y se descartan las candidaturas menos coincidentes. Posteriormente se programa una entrevista telefónica con prueba oral de inglés o entrevista por videollamada o presencial, estas pruebas son eliminatorias. Se realizan pruebas psicológicas en

⁸⁵ PI Essa.

⁸⁶ PI Telefónico Global Solutions.

los perfiles de Consultoría y Executive para gestión y de conocimientos técnicos en algunos perfiles de IT y, en este caso, las pruebas no son eliminatorias»⁸⁷.

En otros casos, se parte de garantizar el uso de criterios objetivos, pero sin detallar cuáles son esas fases de selección⁸⁸ y en otros simplemente se dice que tienen el compromiso de crear un protocolo de selección sin detallar nada más⁸⁹ o bien se determina el futuro compromiso de: «revisar el protocolo de selección, procurando incorporar la perspectiva de género y un lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación relativa a los procesos de selección, impulsando que esté disponible en la plataforma de RR.HH. y al alcance de todas aquellas personas que habitualmente participan en los procesos de selección y contratación. Impulsar la realización de pruebas objetivas en los procesos de selección explorando la posibilidad de eliminar algunas preguntas personales, etc.»⁹⁰.

De la misma forma cuando se subcontraten procesos de selección a empresas externas adoptar el compromiso de informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad⁹¹. E incluso en supuestos aislados se propone el análisis de las empresas externas que realizan los procesos de selección con el fin de asegurarse que garantizan el principio de igualdad⁹². En un plan de igualdad⁹³ hemos encontrado una medida que establece la obligación de que en los contratos que se realicen con empresas externas se incluya una cláusula de respecto a la igualdad.

13) Publicación de ofertas

Partiendo de que se propone que los anuncios se redactan en base a las funciones y criterios previamente establecidos en las fichas de perfiles definidos por calidad y el organigrama de la empresa. Los canales a través de los cuales se publican las ofertas son variados desde el teléfono personal⁹⁴, aplicaciones privadas de las empresas⁹⁵, aplicaciones de reclutamiento o plataformas digitales, principalmente LinkedIn e InfoJobs, pero también se trabaja

⁸⁷ PI Activex Servicios Integrales, PI Pernor Ricard Winemarkers.

⁸⁸ PI Fundación Telefónica, PI Telefónica Servicios Integrales de Edificios y Servicios, PI Activex Servicios Integrales.

⁸⁹ PI Concilia2 Soluciones, PI La Hispano del Cid, PI Universidad Popular de Palencia.

⁹⁰ PI Universidad de Comillas.

⁹¹ PI Ferrovial, PI Red Eléctrica Corporativa, PI Universidad de Comillas.

⁹² PI Red Eléctrica Corporativa, Pi Deporvillage.

⁹³ PI Deporvillage

⁹⁴ PI Disa.

⁹⁵ PI Disa.

con ATS de recursos humanos para llegar a páginas web específicas, escuelas profesionales, de negocio, etc.⁹⁶.

14) Registro de ofertas

Con el fin de comprobar el cumplimiento de la garantía de igualdad en el acceso al empleo se propone la creación de un registro de ofertas⁹⁷ indicando: nombre del puesto ofertado / n.º de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada.

15) Utilización de candidaturas ciegas

El «currículum ciego» es un sistema de recogida de información de los candidatos sin foto ni referencias personales, tales como la edad, sexo, nombre y nacionalidad. Su objetivo es que no se discrimine a la hora de contratar por imagen, edad o género, sino que las empresas se centren en las capacidades y trayectoria profesional.

Emplear este tipo de currículum para seleccionar a las personas que vayan a ocupar los puestos de trabajo supone eliminar «(...) cualquier discriminación por motivos de sexo, edad o nacionalidad, de las candidaturas que se postulan para acceder a un puesto de trabajo».

Atendiendo a los factores de discriminación más frecuentes a la hora de contratación, un CV anónimo o ciego no debe mostrar: fotografía, estado civil, fecha de nacimiento o edad, nombre, nacionalidad o cualquier otra información que pueda conducir a un estado de discriminación laboral. Limitándose a mostrar la experiencia, los idiomas, las titulaciones y cursos relacionados con la vacante o las habilidades y competencias de interés para el puesto.

En otras palabras, la utilización de candidaturas ciegas o curriculum vitae ciego se posibilita la imparcialidad en la selección de candidatos⁹⁸.

16) Medidas de acción positiva

En términos exactos, las medidas de acción positiva suponen un cajón de sastre entre las que es posible incluir de diversa índole todas con el objetivo de favorecer la selección preferente de mujeres frente a hombres.

⁹⁶ PI Activex Servicios Integrales.

⁹⁷ PI Aerotecnic Metallic, PI Aerotecnic Metallic.

⁹⁸ PI Amadeus, PI fundación Telefónica, PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios, PI Telefónica Global Solutions, PI Autobuses de Elche, PI Fundación Investigación del Cáncer Universidad de Salamanca.

En el ámbito de las relaciones laborales, el artículo 43 de la Ley Orgánica 3/2007 de, 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres hace un llamamiento a la negociación colectiva para establecer medidas de igualdad: «se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres». Es por ello por lo que en el nuevo apartado 4 del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, se dispone que: «La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate». Así mismo, se refiere que se podrán establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación en igualdad de condiciones de idoneidad.

En algunos planes de forma concreta se introducen criterios correctores en la selección de las personas trabajadoras, principalmente, el criterio de diversidad de género en la selección de personal⁹⁹.

Implantación de una política de selección prioritaria de mujeres en aquellos puestos en los que estén subrepresentadas¹⁰⁰, incluso estableciendo porcentajes de compromiso, por ejemplo, del 5%¹⁰¹ del 10%¹⁰² o bien del 40%¹⁰³.

Estableciendo criterios de prioridad para el género menos representado¹⁰⁴. O bien fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa y promover las condiciones necesarias para incrementar la presencia de las mujeres. Intentando superar el 25% de presencia femenina, haciendo hincapié en las categorías o puestos donde están subrepresentadas¹⁰⁵ o en la misma forma sin porcentajes concretos¹⁰⁶. Otra medida en apoyo de estas es la de que en los procesos de selección donde la presencia femenina esté por debajo del

⁹⁹ PI Telefónica Global Solutions, PI Top Clean Baleares, PI Virsa Multiservicios, PI Alsá.

¹⁰⁰ PI Acciona, PI Merlin Propertiers Socimi, PI Telefónica Global Solutions.

¹⁰¹ PI Acciona, PI Mitie Facilities Services.

¹⁰² PI Translimp Contract Services.

¹⁰³ PI Universidad de Cádiz.

¹⁰⁴ PI Aceroinox, PI Almirall, PI Amadeus, PI Iberdrola, PI Red Eléctrica Corporativa, PI Red Eléctrica de España, PI Tecnocontrol Servicios, PI Translimp Contract Services, PI Autobuses de Elche. PI La Hispano del Cid. PI Zubequin Bus, PI Universidad Pontificia de Comillas, entre otros.

¹⁰⁵ PI Ferrovial, PI Nomen foods.

¹⁰⁶ POI Essa, PI Universidad de Jáen, Universidad Popular de Palencia.

20%, se contará con la presencia de una mujer al menos en la terna final¹⁰⁷ lo mismo se aplica en el caso de que la selección se deba a puestos directivos elevando en este caso al 33%¹⁰⁸. En el caso de que los órganos de gobierno o dirección no sean unipersonales garantizar una composición paritaria en todos los órganos de dirección y gobierno y en caso de no cumplirse registrar las causas del incumplimiento¹⁰⁹.

También resulta destacable la medida por la que se establece que en las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 20%, recoger información sobre los impedimentos o barreras constatados por la empresa en la búsqueda de personas para puestos vacantes¹¹⁰.

Entre las iniciativas identificadas es interesante la política en materia de igualdad llevada a cabo por Telefónica en su división de Global Solutions, que con el fin de facilitar el acceso de la mujer en aquellos ámbitos donde su representación ha sido históricamente más baja, la compañía sigue las iniciativas y programas del Grupo para facilitar la promoción de mujeres a posiciones directivas (Women in Leadership y la Cantera de Mujeres), así como otras iniciativas para dar a conocer las mejores prácticas y hacer seguimiento a los indicadores y cumplimiento de las metas de diversidad de cada área/operación (Diversity Council). Es importante resaltar que en las iniciativas de diversidad además del área de People interviene Sostenibilidad, Comunicación y otras áreas de negocio¹¹¹.

Es apropiado también establecer prioridad de ocupación en las vacantes de dirección para las trabajadoras¹¹².

Como dato anecdótico, puesto que lo hemos encontrado en un solo plan de igualdad se establece la medida referida a nombrar un responsable de acciones positivas: «Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la organización»¹¹³.

Con el mismo objetivo, favorecer la inclusión de la mujer, se establecen medidas que tienen por objeto superar las posibles barreras físicas de las mujeres para acceder a determinados puestos de trabajo¹¹⁴.

¹⁰⁷ PI Ferrovial.

¹⁰⁸ PI Ferrovial.

¹⁰⁹ PI Universidad Complutense de Madrid, PI Universidad de Cádiz.

¹¹⁰ PI Ferrovial.

¹¹¹ PI Telefónica Global Solutions.

¹¹² PI Deporvillage.

¹¹³ PI Casas.

¹¹⁴ PI Ayuntamiento de Madrid.

17) Valoración positiva como criterio de selección y contratación de conocimientos certificados en materia de igualdad

Se tendrá en cuenta a los efectos de la contratación preferente el conocimiento certificado en materia de igualdad y no discriminación¹¹⁵. De la misma forma se pondrá en valor la posesión de certificados de distinción en igualdad para las empresas colaboradoras o proveedoras de la empresa principal contratante¹¹⁶.

18) Establecimiento de campañas internas de sensibilización en las empresas

Este tipo de campañas buscan principalmente dar transparencia a las posibilidades profesionales de las mujeres en el ámbito de la plantilla¹¹⁷. Incluso involucrando a las familias del personal de plantilla en estas campañas¹¹⁸.

19) Vigilancia de las ofertas de trabajo, vacantes y promociones profesionales

Asegurando mediante medidas fiscalizadoras de que estos procesos se realizan garantizando la igualdad entre personas trabajadoras¹¹⁹. Aún más, se tendrá en cuenta la forma de redacción y la descripción de los puestos de trabajo con el fin de no quebrar la igualdad de oportunidades¹²⁰.

20) Compromiso de contratación paritario

Como medida bastante común encontramos que los planes de igualdad se comprometen a una contratación paritaria¹²¹ fijando en algunas ocasiones porcentajes concretos, por ejemplo, garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación, alcanzando un 50% de finalistas de cada género en los procesos de selección, salvo causa justificada o bien simplemente refiriéndose a los finalistas sin detallar porcentaje¹²². Entendiendo como causa justificada para eludir este mandato cuando la balanza se incline en favor del género menos representado en la unidad de negocio y/o nivel jerárquico¹²³.

¹¹⁵ PI Acciona.

¹¹⁶ PI Fundación Universidad Pablo de Olavide, PI Universidad Pontificia de Comillas.

¹¹⁷ PI Aceroinox, PI Aerotecnic Metallic, PI Autocares Costa Azul, PI Universidad Complutense de Madrid, PI Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

¹¹⁸ PI Alsa.

¹¹⁹ PI Aceroinox.

¹²⁰ PI Almirall, PI Procomel.

¹²¹ PI Universidad Popular de Educación y Cultura.

¹²² PI Fundación Telefónica.

¹²³ PI Amadeus.

Como es necesario algunos planes establecen la obligación de analizar los puestos feminizados con el fin de poder establecer medidas correctoras¹²⁴.

21) Comprobación de que existe coherencia entre los procesos de selección y la contratación definitiva

Esto implica la realización de informes sobre las contrataciones finalmente realizadas con el fin de garantizar la igualdad real¹²⁵. Así como la comprobación posterior del número de personas candidatas, seleccionadas y contratadas desagregadas por sexo¹²⁶.

22) Promoción de contratación de mujeres de forma interna

Esta medida se ciñe a que sean los propios empleados hombres los que propongan la contratación de perfiles de mujeres en puestos cuya representación sea inferior¹²⁷. Así como la promoción del talento femenino mediante acciones de reconocimiento de esta talento mediante certificaciones o premios¹²⁸.

23) Control por la representación de los trabajadores de los procesos de selección

Mediante la intervención de los representantes de los trabajadores para la determinación de criterios a los objetos de la selección de personas trabajadoras¹²⁹

24) Control de la transformación de contratos

Es importante vigilar que las transformaciones de contratos que sirven para estabilizar a las personas trabajadoras cumplen los criterios de igualdad debida entre géneros¹³⁰.

25) Entrega de manual de bienvenida para nuevas contrataciones

En algún supuesto se puede destacar la entrega de un manual de bienvenida o de acogida para las nuevas contrataciones en el que se establece información concreta en materia de igualdad¹³¹.

¹²⁴ PI Red Eléctrica Corporativa.

¹²⁵ PI Amadeus.

¹²⁶ PI Segurcaixa.

¹²⁷ PI BBVA, PI Procomel.

¹²⁸ PI Ferrovial, PI Grupo Enatcar.

¹²⁹ PI Promocol.

¹³⁰ PI Ferrovial.

¹³¹ PI Tecnocontrol Servicio, PI Universidad Francisco de Vitoria, PI Universidad de Comillas.

26) Seguimiento de los procesos de selección y contratación

Disponer de información desagregada por sexo de los candidatos presentados a procesos de selección, tanto internos como externos¹³² y a modo de registro¹³³.

Realizar el seguimiento de la aplicación e impacto de la acción positiva incluida en el artículo 14 del Convenio y en el anexo VI sobre bolsas de empleo: a igualdad de puntuación en las pruebas, se adjudica la plaza al sexo menos representado en la categoría profesional¹³⁴. Realización de un informe de las causas de abandono voluntario de los procesos de selección desgranando por sexo con el fin de comprobar que no existen causas discriminatorias que justifican el abandono¹³⁵. La utilización del instrumento de las Bolsas de Empleo es común en algunos planes de igualdad¹³⁶.

Así como el análisis cuantitativo y cualitativo de la selección realizada¹³⁷ con el fin de extraer conclusiones determinativas.

Comprobación de que en los procesos de selección se han comunicado los principios generales de la política de igualdad de la empresa¹³⁸.

Todos los datos, indudablemente, se facilitarán para su conocimiento a los efectos de la transparencia de estos¹³⁹.

Determinación de un órgano específico para el seguimiento, así como un plazo determinado para el estudio de los datos derivados a los efectos de la plantilla como, por ejemplo, «Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según puesto o categoría, tipo de contrato y jornada»¹⁴⁰.

Uno de los compromisos de seguimiento es la revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico¹⁴¹.

¹³² PI Fábrica de Moneda y Timbre, PI Acerinox, PI Almirall.

¹³³ PI Universidad Popular de Educación y Cultura.

¹³⁴ PI Fábrica de Moneda Y Timbre, PI Nomen Foods.

¹³⁵ PI Acciona.

¹³⁶ PI Telefónica Broadcast Services.

¹³⁷ PI Amadeus.

¹³⁸ PI Segurcaixa.

¹³⁹ PI Red Eléctrica Corporativa.

¹⁴⁰ PI Samain Servicios a Comunidades.

¹⁴¹ PI Translimp Contract Services, PI Virsa Multiservicios.

Es destacable también el compromiso de seguimiento de las causas por las que las personas trabajadoras extinguen o suspenden las relaciones laborales¹⁴² con el fin de identificar las posibles causas discriminatorias.

2.2. Formación

Es necesario partir de la consideración de que en materia de formación es preciso distinguir dos ejes fundamentales: por un lado, la formación cuyo objetivo es la sensibilización del personal en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres centrada fundamentalmente en la formación dirigida específicamente a las mujeres para facilitar la eliminación de la segregación vertical y horizontal y, por otro lado, la formación dirigida a todas las personas trabajadoras, en la que se tiene que velar para que las condiciones establecidas para que ejercicio de esta formación no perjudiquen a las mujeres. Esta es una materia que corresponde desarrollar a los convenios colectivos y/o los Planes de Igualdad mediante cláusulas que garanticen una formación en igualdad de condiciones de idoneidad donde se establezca la preferencia las personas del sexo menos representado en la plantilla empresarial.

Principalmente si en las cláusulas articuladas en los instrumentos colectivos se atiende a la regulación de aspectos como: formación continua del personal en horario laboral, facilitando la asistencia de las personas con responsabilidades familiares. Cuando no fuera posible realizar la formación dentro de la jornada, combinar la presencial con la formación a distancia, para facilitar la conciliación de responsabilidades familiares o personales. Establecer ayudas económicas por gastos de cuidado de dependientes, durante las acciones formativas, cuando éstas no se realicen dentro de la jornada laboral. Promover la participación de las trabajadoras en acciones formativas que faciliten su acceso a la promoción profesional. Fomentar la formación de mujeres para puestos en los que tengan menor presencia. Contemplar el derecho a la formación profesional de trabajadoras y trabajadores en periodo de excedencia, por atención a personas dependientes.

La mayoría de los planes de igualdad estudiados se centran en la formación en igualdad principalmente de la plantilla de la empresa con en términos generales. Son pocos los planes de igualdad que establecen el detalle en elementos esenciales para que la formación sea específica siendo implementada de forma que los objetivos del plan de igualdad se alcancen.

En este sentido es importante recordar que el Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a la promoción y formación profesional en el

¹⁴² PI Solvay Química.

trabajo (art. 23 del ET), incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad (art. 4.2.a. del ET). Derechos cuyo análisis con perspectiva de género a los efectos de la igualdad debe relacionarse con el disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional (art. 23.1.a. del ET). Por supuesto también a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario (art. 23 ET). A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

En este sentido conforme a lo establecido en el anexo R. D. 901/2020, de 13 de octubre, para las medidas de selección y contratación, el diagnóstico deberá contener información desagregada por sexo relativa a:

- Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. Asimismo, se informará sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

- Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado, las características de los puestos de trabajo¹⁴³ objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.
- La incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Veamos a continuación la particularidad de las medidas establecidas en los planes de igualdad analizados.

1) Formación generalizada en igualdad

Consiste en la realización de una planificación de cursos a modo de catálogo de formación sobre materias básicas¹⁴⁴ relacionadas con la igualdad en las relaciones interpersonales en la organización como pueden ser sobre: el lenguaje inclusivo, el género, la corresponsabilidad en los cuidados o el acoso, entre otros¹⁴⁵, estos cursos en algunos supuestos son obligatorios¹⁴⁶. Incluso establecer un protocolo, manual¹⁴⁷.

2) Formación específica a los responsables o mandos

Formación específica a los integrantes de la comisión de igualdad en materia de igualdad y no discriminación como en aquellos aspectos relacionados con la materia como acoso, laboral y por razón de género¹⁴⁸. De la misma forma a las personas trabajadoras que integran el departamento de recursos humanos¹⁴⁹. Así como a las comisiones de seguimiento¹⁵⁰. En algunos

¹⁴³ PI Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca.

¹⁴⁴ PI Concilia2 Soluciones2, PI Deporvillage, PI La Hispano del Cid, PI Fundación Universidad Pablo de Olavide. PI Universidad de Jäen Universidad Popular de Palencia.

¹⁴⁵ PI Repsol, PI Universidad de Jäen, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

¹⁴⁶ PI Repsol.

¹⁴⁷ PI Procumel, PI Fundación Universidad Pablo de Olavide, PI Universidad de Cádiz.

¹⁴⁸ PI Aceroinox, PI Aerotecnic Metallic, PI Universidad Popular para la Educación y Cultura.

¹⁴⁹ PI Acciona, PI Almirall, PI Autobuses de Elche.

¹⁵⁰ PI Securcaixa, PI Red Eléctrica Española, PI Red Eléctrica de España, PI Fundación Telefónica, PI Telefónica Global Solutions, PI Tecnocontrol Servicios.

supuestos se establece la deficiencia de formación del personal que selecciona a la plantilla¹⁵¹. O bien a los responsables de equipos¹⁵² o de supervisión¹⁵³.

El objetivo es: «Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de «sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» para el personal directivo y mandos intermedios de la organización»¹⁵⁴.

3) Formación online

Establecimiento de medidas para que la formación se online¹⁵⁵ considerando que especialmente a la formación a distancia o vía on-line a los trabajadores con contrato suspendido por excedencia basada en causas familiares o maternidad/paternidad¹⁵⁶.

— Reserva de formación preferente a mujeres

De forma aislado hemos detectado que en algún plan de igualdad se establece como medida específica la reserva de plazas, del 5% para mujeres (siempre que haya suficientes solicitudes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres¹⁵⁷.

4) Formación en lenguaje inclusivo

Se refiere esta formación tanto a términos generales a los efectos del principio de igualdad como a la utilización del lenguaje inclusivo en la documentación utilizada a todos los efectos en la empresa¹⁵⁸.

5) Formación específica a las mujeres para su progreso profesional

Se trata de implementar una formación dirigida a las mujeres que en la plantilla tengan potencial para ocupar puesto de trabajo de dirección y liderazgo con el fin de que puedan ocuparlos¹⁵⁹. El objetivo principal es potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia del género menos representado con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en los que su representación

¹⁵¹ PI NOmen Food, PI Essa, PI Top Clean Baleares, PI La Hispano del Cid.

¹⁵² PI Virsa Multiservicios.

¹⁵³ PI La Hispano del Cid.

¹⁵⁴ PI Aerotecnic Metallic.

¹⁵⁵ PI Fundación Telefónica.

¹⁵⁶ PI Virsa Multiservicios.

¹⁵⁷ PI Samain Servicios a Comunidades.

¹⁵⁸ PI Fundación Telefónica, PI Concilia2 Soluciones, PI Fundación Universidad Pablo de Olavide.

¹⁵⁹ PI Segurcaixa, PI Iberdrola, PI Universidad de Jáen.

sea insuficiente. Entre otros, a través de la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres que fomenten que las empresas cuenten con un número significativo de altas directivas¹⁶⁰. Esta medida se materializa en algunos supuestos mediante la creación de programas formativos con mentoría para el desarrollo de la carrera profesional y el acceso a puestos de responsabilidad y mayor categoría profesional de mujeres¹⁶¹.

6) Formación en periodos de suspensión vinculados a los descendientes

Habilitar que las personas que se encuentren en situación de permiso por nacimiento y cuidado del menor y cuidado del lactante y excedencia por cuidado de familiares puedan participar en cursos de formación y procesos de selección en las mismas condiciones que lo harían si estuvieran trabajando¹⁶². Sobre esta materia se destaca las llamadas «sesiones de acompañamiento» como sesiones formativas para la readaptación al puesto de trabajo tras periodos de suspensión derivados de la conciliación de las personas trabajadoras¹⁶³.

7) Formación de adaptación a las personas que se incorporan después de periodos de suspensión vinculados al cuidado de hijos

Este tipo de formación tiene como objetivo que las personas que se reincorporan a su puesto de trabajo se adapten lo antes posible, así como que se les forme en aquellas innovaciones que durante su ausencia se han aplicado en la empresa¹⁶⁴. Incluyendo en algunos casos el denominado reciclaje profesional¹⁶⁵.

8) Publicación y transparencia de las medidas formativas

Publicitar las acciones formativas que se oferten al personal en los canales de información disponibles¹⁶⁶.

9) Registro de acciones formativas

Implantar un registro de las peticiones de formación de las personas trabajadoras desagregado por sexo, detallando las concedidas y las rechazadas¹⁶⁷.

¹⁶⁰ PI Iberdrola, PI Mitie Facilities Services.

¹⁶¹ PI Universidad Complutense de Madrid.

¹⁶² PI Fábrica de Moneda y Timbre.

¹⁶³ PI Red Eléctrica de España, PI Telefónica Global Solutions, PI Virsa Multiservicios, PI Pernor Ricard Winewakers.

¹⁶⁴ PI Segurcaixa, PI Mitie Facilities Services.

¹⁶⁵ PI Ferrovial, PI Red Eléctrica Corporativa, PI Red Eléctrica de España, PI Interurbana de Autocares.

¹⁶⁶ PI BBVA.

¹⁶⁷ PI Merlin Propertiers Socimi.

10) Preferencia de participación en cursos del género infrarrepresentado

En los cursos previos a procesos de selección que se convoquen sobre conocimientos necesarios para garantizar la cobertura de plazas, se facilitará la asistencia de las personas del sexo menos representado en la categoría a la que van dirigidos¹⁶⁸.

11) Formación para puestos masculinizados

Con el objetivo de favorecer la presencia del género infrarrepresentado en cada categoría profesional, y a su vez promueva un equilibrio entre mujeres y hombres en la plantilla para garantizar la formación de mujeres en puestos masculinizados para fomentar su desarrollo profesional¹⁶⁹.

12) Formación de mujeres en títulos STEM

Se promoverán campañas de sensibilización y difusión para la formación de las mujeres en carreras STEM y en estudios de formación profesional relacionados con la actividad técnica con estudios de formación profesional relacionados con la actividad desarrollada en las empresas o grupos de empresas¹⁷⁰. De la misma forma que procurar fomentar la formación técnica a mujeres en el seno de la empresa con el fin de promocionarlas en departamentos y puestos de trabajo para los que tengan la formación inicial pero no se hayan promocionado¹⁷¹.

Resulta interesante apoyar esta medida mediante acciones o foros de discusión con hombres que ocupan estos puestos de trabajo con el fin de animar a las mujeres a su inserción en estos departamentos¹⁷². Así como con la figura del mentoring para mujeres con el fin de guiar e impulsar el desarrollo profesional de las mujeres trabajadoras dentro de las empresas¹⁷³. Con el fin de reducir la brecha digital de género que impacta en el empleo femenino el objetivo se centra en formar tecnologías de la información.

13) Módulos de formación obligatoria a las personas trabajadoras de nuevo ingreso mediante la garantía de igualdad

Incluir un módulo en la formación obligatoria para el personal de nuevo ingreso, sobre el compromiso de la FNMT-RCM con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, revisable anualmente¹⁷⁴.

¹⁶⁸ PI Excavaciones Dario.

¹⁶⁹ PI Ferrovial, PI Telefónica Global Solutions, PI Mitie Facilitae Services.

¹⁷⁰ PI Repsol, PI Mitie Facilities Services.

¹⁷¹ PI Amadeus, PI Virsa Multiservicios.

¹⁷² PI Amadeus.

¹⁷³ PI Repsol.

¹⁷⁴ PI Telefónica Global Solutions.

14) Formación en materia de asignación de remuneración

Se trata de formar adecuadamente a los responsables de la asignación de salarios para que utilicen criterios o factores objetivos con respeto al principio de igualdad¹⁷⁵.

15) Recogida de datos en materia de formación desgregados por sexo

Obtener anualmente datos de la asistencia a cursos de formación desgregados por sexo.

16) Cursos obligatorios para toda la plantilla en materia de igualdad

Curso básico en materia de igualdad para toda la plantilla.

17) Formación en programas de liderazgo femenino

18) Fomentar la participación en programas de liderazgo femeninos del Instituto de la mujer favoreciendo la asistencia a los mismos¹⁷⁶ o bien talleres sobre estilos de trabajo y liderazgo de mujeres y hombres que contribuyan a disolver las barreras culturales dentro de la Universidad (liderazgo inclusivo)¹⁷⁷.

19) Fomentar las modalidades virtuales y online para la realización de cursos formativos

20) Con el objetivo de fomentar la formación a pesar de las barreras de las responsabilidades de las personas trabajadoras se establece las modalidades a distancia¹⁷⁸ para la realización de acciones de formación

21) Formación de género vinculada al puesto de trabajo

Determinación de materias formativas específicas de cada puesto de trabajo que se relacionan con el género¹⁷⁹.

22) Formación frente al acoso sexual y acoso por razón de género

Realizar formación obligatoria dirigida a toda plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo¹⁸⁰.

23) Formación durante la jornada laboral

Es bastante común la medida que se refiere a que la formación obligatoria debe realizarse durante la jornada laboral, así como el compromiso

¹⁷⁵ PI Segurcaixa.

¹⁷⁶ PI Acciona, PI Merlin Properties Socimi, PI Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

¹⁷⁷ PI Universidad Francisco de Vitoria.

¹⁷⁸ PI Acciona, PI Fe.

¹⁷⁹ PI Segurcaixa.

¹⁸⁰ PI Almirall.

de seguimiento del horario de impartición de formación distinguiendo entre formación obligatoria y no obligatoria¹⁸¹.

Se ha observado que algún plan de igualdad distingue entre la implementación de formación fuera o dentro de la jornada de trabajo, distinguiendo entre ambos supuestos: «Los cursos que se suelen impartir son formaciones obligatorias por la normativa que se realizan dentro de la jornada laboral y, otras para desarrollar habilidades y competencias del puesto que son voluntarias y suelen realizarse fuera de la jornada laboral o una parte dentro de la misma»¹⁸². Esto tiene un impacto directo en el caso de mujeres trabajadoras puesto que las que tienen responsabilidades familiares tienen evidentes barreras para desarrollar la formación fuera de la jornada laboral, de hecho y sirva como ejemplo, en este plan de igualdad identificamos que el número de hombres que ha realizado formaciones duplica al número de mujeres.

Es interesante el sistema de compensación de horas destinadas a formación cuando estas se realizan fuera de la jornada ordinaria: «Compensar con horas/días libres, los cursos de realización obligatoria que por motivos ajenos a la empresa y al personal tengan que realizarse fuera de la jornada laboral»¹⁸³.

24) Formación flexible

Nos parece bastante interesante comprometerse a la planificación de programas de formación en los que se garantiza que los cursos de formación de ofertarán en horarios flexibles. Esto permitirá a las personas trabajadoras adaptar este derecho de formación a sus responsabilidades personales y familiares¹⁸⁴.

25) Creación de Enlaces de igualdad

Esta medida en la creación de enlaces de con formación en género demostrable para la implementación de las acciones del Plan de Igualdad que supongan la conexión entre todos los miembros de la comunidad empresarial o institucional¹⁸⁵.

26) Bolsa de formación

Fomentar la formación paritaria en todos los aspectos funcionales de la empresa¹⁸⁶.

¹⁸¹ PI Red Eléctrica de España, PI Fundación Telefónica, PI Telefónica Global Solutions, PI Activex Servicios Integrales, PI Mitie Facilitae Servicies, PI Virsa Multiservicios, entre otros.

¹⁸² PI Activex Servicios Integrales, PI Tecnocontrol Servicios, PI Grupo Enatcar, PI Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Cádiz, entre otros.

¹⁸³ PI Concilia2 Soluciones.

¹⁸⁴ PI Top Clean Baleares.

¹⁸⁵ PI Universidad Complutense de Madrid.

¹⁸⁶ PI BBVA.

2.2.1. Posibles acciones de corrección y acción positiva en segregación ocupacional horizontal

Si bien la existencia de segregación es un hecho indiscutible en el mercado laboral español, en distintos grados en la Administración pública, en empresas públicas y en empresas privadas, no queremos dejar a un lado en este estudio la importancia de los datos que reflejan los distintos planes de igualdad respecto de esta materia. En algunos casos se produce en su redacción el reconocimiento directo de su existencia y en otros supuestos se deduce de los datos aportados en el diagnóstico, aunque no se aparece de forma directa su relevancia.

A los efectos de la corrección de las segregación ocupacional en algunos supuestos se destaca el diseño de medidas de acción positiva que se dirijan a establecer preferencias en la ocupación frente a situaciones de menor contratación de mujeres¹⁸⁷.

En algunos casos se reconoce expresamente la segregación horizontal¹⁸⁸ especialmente porque las mujeres se concentran en puestos sociales y administrativos y los hombres en puestos tecnológicos y de seguridad¹⁸⁹. Esto puede observarse especialmente en sectores masculinizados como puede ser en ministerios como el MINECO o MIR.

En otros casos se hace referencia a la segregación vertical¹⁹⁰, al establecer los datos por grupos profesionales destacan la ausencia de mujeres ya que se produce la ausencia de estas en puestos más altos¹⁹¹. La segregación vertical es especialmente relevante, como ya hemos indicado, en puestos de dirección y gerencia tanto en empresas masculinizadas como en empresas feminizadas¹⁹².

Entre las medidas que podemos observar cómo correctoras son las que se refieren a la búsqueda de un modelo de liderazgo femenino¹⁹³.

Una de las medidas que es resaltante siempre que se ejecute debidamente y que puede contribuir positivamente a la corrección de la segregación vertical es el análisis de los datos derivados de la composición de los departamentos de la estructura de la plantilla, generando informes sobre su evolución y promoción de sus componentes en función del género¹⁹⁴.

¹⁸⁷ PI Fábrica de Moneda y Timbre, PI Top Clean Baleares.

¹⁸⁸ PI AGE.

¹⁸⁹ PI AGE.

¹⁹⁰ PI Ayuntamiento de Madrid.

¹⁹¹ Sobre esta cuestión ver el apartado de este estudio relativo a la clasificación profesional.

¹⁹² PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios.

¹⁹³ PI Aceroinox.

¹⁹⁴ PI Almirall.

2.2.2. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad en estas medidas

La materialización de la mayoría de las medidas formativas se establece en un periodo continuo, algunas de ellas se prevén en el siguiente año de publicación del plan de igualdad. Lo generalizado es que se establezcan plazos determinados como, por ejemplo, un año para el análisis estadístico de las medidas implantadas en formación¹⁹⁵.

Respecto de los recursos humanos en su mayoría son órganos habilitados expresamente, en el caso de las empresas públicas son órganos permanentes como la Jefatura del Servicio de Formación, Dirección de Personal, Departamento de Personal y Recursos Humanos, Comisión de Formación, entre otros¹⁹⁶.

Puede producirse también la determinación de los instrumentos para el seguimiento y determinación de la eficacia de las medidas adoptadas, en concreto; control del número y porcentaje de contrataciones desglosado por género y grupo profesional que permitan realizar un seguimiento del número de incorporaciones femeninas, especialmente en las áreas con mayor infrarepresentación¹⁹⁷; datos actualizados sobre la distribución de la plantilla por género y grupo profesional; número de candidatas y candidatos segregados por género y grupo profesional incluidos en la terna final; información sobre posibles incidencias relacionadas con medidas de igualdad en las desvinculaciones voluntarias; información sobre la actualización de los procesos objeto de revisión y seguimiento de las candidaturas que finalmente son contratadas¹⁹⁸ o las que no hayan sido contratadas¹⁹⁹ entre otras.

Disponer de información estadística, desagregada por sexo, relativa al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, así como, en su caso, permisos otorgados para la concurrencia de exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional²⁰⁰.

Sin duda, facilitar al órgano responsable la información de la distribución de hombres y mujeres según nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada, así como el número de incorporaciones segregadas por género según valores referidos al nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de

¹⁹⁵ PI Amadeus, PI Top Clean Baleares.

¹⁹⁶ PI Fábrica de Moneda y Timbre.

¹⁹⁷ PI Virsa Multiservicios.

¹⁹⁸ PI Acciona.

¹⁹⁹ PI Translimp Contract Services.

²⁰⁰ PI Red Eléctrica de España.

contrato, jornada (parcial, completa) y por tipo de jornada (tipo de turnos) es un método adecuado para establecer conclusiones relevantes²⁰¹.

Como medida adicional algunos planes hacen referencia a la necesidad de vigilar el cumplimiento de la normativa en igualdad en las empresas que realizan formación de forma externa²⁰².

2.2.3. Conclusiones y propuestas: Selección/Contratación y Formación

Al margen de las conclusiones que hemos ido realizando en el texto, desarrolladas en extensión y con detalle en los apartados de diagnóstico, quisiéramos dar respuesta a aquellas cuestiones que nos planteamos en fase temprana de este estudio. Para ello es importante distinguir entre selección/contratación y formación.

a) Conclusiones y propuestas Selección/Contratación

Nos gustaría dar respuesta aquellas cuestiones que nos planteamos al inicio de la investigación, alguna de ellas hipótesis casi comprobadas por la propia situación del mercado laboral español.

— *¿Cómo se realizan las ofertas de trabajo? Criterios establecidos y descripciones de labores profesionales exigidas para el puesto*

En términos generales, las ofertas de trabajo se someten al control de la publicación de forma transparente por parte de las empresas conforme a las medidas establecidas en los planes de igualdad y respetando este principio en términos generales.

Para el cumplimiento de esta premisa los planes de igualdad proponen usar instrumentos de publicación que van desde redes sociales, webs corporativas u otros que favorezcan la transparencia y garanticen el acceso en condiciones de igualdad. Se determina la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en un 90% de los planes de igualdad garantizando una redacción libre de sesgos y con vigilancia expresa de la imagen o imágenes que no sean estereotipadas (web, logo, fotografías, infografías...). Se insiste en la necesidad que las descripciones no sean masculinizadas ni feminizadas sino neutras. Los criterios establecidos, aunque no se detallan, se anuncian en clave de neutralidad y objetividad insistiendo en la importancia de la lejanía con sesgos impeditivos para la igualdad efectiva. La descripción de las labores profesionales de los puestos de trabajo, cumpliendo con el valor debido referido a universalidad y neutralidad de los factores definitorios

²⁰¹ PI Ferrovial.

²⁰² PI Essa.

del puesto se identifica en un 60% de los planes. Si bien es importante señalar que respecto de las descripciones de los puestos simplemente se anuncia como medida, pero no se detalla qué criterios son necesarios acudiendo normalmente a descripciones generales relativas a la neutralidad. En algún supuesto se anuncia la necesidad de la concurrencia de méritos para la selección de personal, pero tampoco se incide en la necesidad del reconocimiento objetivo de esos méritos, de la forma o comprobación de estos, entre otras cuestiones.

A nuestro entender, la eficacia de este elemento pasa por establecer un protocolo obligatorio de publicación de ofertas que incluya, cuanto menos, descripción del puesto y labores profesionales, factores precisos para cubrirlo, factores valorativos, criterios universales y neutros, métodos de selección, cv ciego, entre otras cuestiones.

— *¿Cómo se publican las vacantes, medios y qué criterios se siguen para la propuesta de vacantes?*

Insistir en la publicación transparente de las ofertas controlando y vigilando por las empresas la redacción de estas y el cumplimiento estricto de la normativa en materia de igualdad estableciendo el principio de prioridad de vacantes para las mujeres en las plantillas empresariales. Es destacable la medida que establece la preferencia para ocupar puestos de dirección ya que recordemos la alta segregación vertical que nuestro mercado establece.

Con el mismo objetivo, determinación del instrumento utilizado para la publicación de ofertas con el propósito de que estas sean los más accesibles para las personas trabajadoras como espacios en web corporativas, incluso facilitar la entrega de curriculum vitae mediante este medio.

Una de las medidas que podemos considerar adecuadas es la relativa a los derechos de información respecto de las vacantes y posibles promociones internas de la plantilla cuando las personas trabajadoras se encuentran en periodos de suspensión del contrato de trabajo relacionadas con la conciliación.

A los efectos del seguimiento es una medida adecuada el registro de la cobertura de vacantes, analizando los datos que permiten concluir si la política de cobertura de vacantes por mujeres está siendo efectiva o no en su aplicación.

— *Sistemas de reclutamiento y selección: ¿cómo se realiza la selección?, criterios para el proceso.*

Respecto de esta cuestión nos parece importante referirnos a varias cuestiones.

La forma de reclutamiento y selección en la mayoría de los planes de igualdad no es encuentra definida expresamente pudiendo concluir que se produce una de estas situaciones que continuación se explican.

En el caso de las empresas o instituciones públicas, el sistema de reclutamiento y selección está normalmente perfectamente definido ya que se produce mediante tribunales u órganos de selección colegiados. De forma aislada pero acertada algún plan establece como medida la obligación de incluir la Ley de Igualdad como materia integrada en los programas de los concursos-oposición y procesos de selección, tanto internos como externos, con obligación de poner en todos los casos alguna pregunta que se refiera a la materia de igualdad. En el caso de las empresas públicas los criterios de selección están perfectamente definidos, la mayoría de los planes que integran este proceso insisten en la participación de la mujer, en la paridad obligatoria y en la formación/sensibilización en materia de igualdad de los componentes de los órganos.

En las empresas privadas encontramos dos posibilidades: o bien la selección se hace de forma interna por los propios órganos de recursos humanos o bien se subcontrata con empresas externas que realizan esta labor. En un porcentaje muy alto, se encuentra la medida que se refiera a incluir en los avisos iniciales de todos los procesos de selección que la convocatoria garantiza el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En el caso de que la selección se realice por empresas externas algunos planes especifican la necesidad de que se garantice el cumplimiento del principio de igualdad en las pruebas practicadas. En pocas ocasiones, en un 10% de los planes estudiados de empresas privadas se detalla el método de selección utilizado, de hecho, no hemos encontrado la referencia expresa al uso de algoritmos o inteligencia artificial siendo conscientes de su uso ya habitual en la selección de trabajadores.

Respecto de los criterios, nos gustaría destacar que, salvo error, ni un solo plan de igualdad establece un listado de criterios y definición de estos. Es cierto que la herramienta de valoración de puestos de trabajo establece claramente los factores, pero no se refiere a la particularidad de los criterios de selección que, desde mi punto de vista, es vital si lo vinculamos con las particularidades de los sectores y de las empresas. Evidentemente no pueden utilizarse los mismos criterios en todos los casos ya que es necesario particularizar sobre estos.

En todo caso, se insiste en la necesidad del control de los documentos que integran el proceso de selección para que se ajusten a los límites que encierra el principio de igualdad.

¿Qué nos parece adecuado? Pues, aunque en principio, ambos son válidos dentro de los límites legales, la combinación de ambos sistemas es lo verdaderamente adecuado y, posiblemente, eficaz. Antes que nada, es importante destacar que lo necesario es la realización de un protocolo o método transparente

del sistema de reclutamiento, teniendo preferencia expresa de que la selección lo haga una empresa u organismo externo ya que parece, en principio, que eso garantiza la objetividad del proceso en mayor medida. El sistema de reclutamiento y selección tiene que ser transparente (publicación), claro y detallado cuanto menos.

— *¿Qué tipos de pruebas se realizan? ¿Cómo se garantiza el principio de igualdad en la realización de las estas?*

Sobre esta cuestión es importante distinguir entre empresas públicas/instituciones públicas y empresas privadas.

Las empresas de carácter público realizan pruebas específicas mediante concurso/opusición, este tipo de pruebas quedan registradas a nivel de procedimiento en las convocatorias publicadas de forma oficial. Esta forma permite mayor transparencia y eficacia en el resultado, garantizando el principio de igualdad y la preferencia del sexo menos representado. Los contenidos de las pruebas se refieren únicamente al ámbito profesional y suelen estar compuestos de una prueba teórica, práctica y en caso de ser necesario se valora el conocimiento de idioma.

En las empresas privadas, encontramos diferentes situaciones. Desde las que las pruebas de selección suelen limitarse al modo «entrevista», en este caso partimos de la afirmación de que, en la mayoría de los planes estudiados, casi un 90% no se determina ni las pruebas ni su existencia, simplemente en algunos casos se especifica la necesidad de que las pruebas respeten los elementos fundamentales en materia de igualdad: pruebas objetivas, preferencia por el sexo menos representado en la plantilla. En otros planes de igualdad, los menos, se establece la extensión no solo a las entrevistas sino a todo tipo de pruebas realizadas en los procesos de selección, siguiendo la línea descrita, se indica que debe valorarse únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida, se indica la obligación considerar aspectos de contenido personal (criterios de transparencia en la selección, convocatoria, publicidad y valoración). En otros planes de igualdad se establecen protocolos para la entrevistas de selección haciendo hincapié expresamente en que en las entrevistas no pueden realizarse preguntas que contengan sesgos destacables.

En este sentido es importante garantizar que, por ejemplo, preguntas relativas al estado civil, número de hijos, responsabilidades familiares no se realicen en los procesos de selección. Por tanto, exclusivamente se podrán realizar preguntas ligadas al puesto de trabajo que sirvan para valorar la idoneidad del candidato/a para el puesto. Como medida positiva, en algunos planes de igualdad aislados, por el contrario, se establecen listados de preguntas

denominados batería de preguntas de carácter neutro que permiten identificar la idoneidad del candidato para el puesto independientemente de su género. En algunos supuestos se establece un protocolo concreto para el desarrollo de las entrevistas, es decir, un protocolo que recoja el procedimiento de selección, elaborando una guía sobre entrevista para asegurar la ausencia de toda discriminación para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- *Porcentajes de selección diferenciando hombres y mujeres, indicando antigüedad*

Partamos de la consideración general de que esta es una de las tareas pendientes de los planes de igualdad. En pocas ocasiones hemos extraído esta información de los diagnósticos, la mayoría de estos se concentran en aspectos protagonistas como la brecha salarial²⁰³, presencia de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, puestos ocupados, paridad o bien principios generales en materia de igualdad, pero muy pocos establecen datos sobre esta cuestión. Solemos encontrar afirmaciones generales respecto de la contratación indicando que esta ha mejorado y en que porcentaje. No hemos encontrado datos específicos sobre selección de personas trabajadoras desgranados por sexo, aunque sí manifestaciones de la intención de seleccionar preferentemente al sexo menos representados en plantilla.

Indudablemente esta materia es muy importante a los efectos de establecer conclusiones que nos permitan corregir los desajustes en materia de selección y contratación de personas trabajadoras.

- *¿Se garantiza la igualdad de trato en las distintas modalidades contractuales?*

Respecto de las modalidades contractuales los planes de igualdad son bastantes discretos, esto significa que la medida más frecuente es el compromiso de la transformación de contratos temporales en indefinidos o bien los contratos parciales en contratos a jornada completa.

- *¿Se establecen procedimientos o medidas para dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia?*

La respuesta a esta cuestión es una afirmación generalizada, la mayoría de los planes de igualdad analizados introducen criterios correctores en la contratación de personas trabajadoras dando preferencia prioritaria a la

²⁰³ Véase el capítulo correspondiente.

mujer, aunque también a la diversidad de género. Se establecen incluso porcentajes de compromiso de contratación que van desde el 5% hasta el 40%.

En algunos supuestos se aplican estas medidas de forma especial en aquellos puestos o categorías en los que la mujer tiene una presencia inferior o ni siquiera se encuentra representada. De la misma forma en algún plan de igualdad se articulan medidas de contratación para puestos directivos donde las mujeres no tienen presencia.

— *¿Se hace un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo?*

En algunos planes de igualdad se articulan medidas específicas que nos parecen muy positivas y que del análisis de los datos se pueden extraer conclusiones verdaderamente interesantes.

De hecho, hemos observado la existencia de distintos registros desgarnados por sexo: registro de solicitudes, registro de abandono de procesos de selección, registro de contrataciones y registro de tipos de contratos. Así como la realización de informes relativos a los procesos de selección en sus distintas fases en cuanto a los resultados referidos a la contratación por sexo.

— *¿Existen medidas para la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla?*

Salvo error, esta es una medida que únicamente hemos encontrado en dos planes de igualdad comprometiéndose a la revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.

— *¿Se establece la posibilidad de corregir en el texto del convenio colectivo, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial?*

Podemos observar el compromiso general de vigilar las consecuencias negativas de las personas contratadas a tiempo parcial que en su mayoría son mujeres. Si bien, salvo error, ningún plan de igualdad de los analizados establece el mandato de corregir en convenio colectivo esta circunstancia.

— *¿Se hacen extensivos los beneficios de los trabajadores a tiempo completo a los trabajadores a tiempo parcial?*

Sin duda, los beneficios son los mismos para los trabajadores a tiempo completo que para los trabajadores a tiempo parcial ya que no se establecen distinción alguna en ningún plan de igualdad.

- *¿Qué medidas se establecen respecto de la selección/contratación en los planes de igualdad?*

Respecto de las medidas se pueden resumir en las siguientes: control de ofertas, lenguaje inclusivo, control de las imágenes utilizadas en la empresa, utilización de criterios objetivos de selección, limitación del listado de preguntas en las entrevistas, composición de tribunales o comisiones de selección de personal, listado de candidatos, información de la política de igualdad en la empresa, determinación de ofertas sin sesgos de género, méritos concurrentes de candidatos, verificación de documentos utilizados, publicación de ofertas, registro de ofertas, candidaturas ciegas, medidas de acción positiva, valoración positiva de conocimientos certificados en igualdad, vigilancia y seguimiento de ofertas, compromiso de contratación paritario, comprobación de coherencia entre selección y contratación, control de la representación de los trabajadores en los procesos de selección y contratación, control de contrataciones, entre otras.

- *Conclusión general*

La mayoría de los planes de igualdad responden en líneas generales a la normativa establecida incluyendo medidas de acción positiva determinando la selección preferente de mujeres frente a hombres en la mayoría conforme al artículo 43 LOI o bien el establecimiento de criterios correctores en favor del género menos representado (mujer).

2.3. Conclusiones y Propuestas en materia de Formación

Establecer ayudas económicas por gastos de cuidado de dependientes, durante las acciones formativas, cuando éstas no se realicen dentro de la jornada laboral.

- *¿El diagnóstico analiza la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo?*

En términos generales no se analiza esta cuestión, no se detalla el peso otorgado por la antigüedad y en el caso de las capacidades no hemos encontrado, salvo error, ni un plan de igualdad que establezca medidas específicas de formación dirigida específicamente a las necesidades o carencias de las distintas categorías profesionales.

- *En líneas generales, cómo se articula la formación en igualdad*

Un porcentaje muy alto de planes de igualdad articulan la medida específica de formación generalizada en materia de igualdad para toda la plantilla,

así como una sensibilización general en la materia. En algunas ocasiones se puede destacar la existencia de una formación de bienvenida a la empresa a modo de sensibilización en la materia.

— *¿Las personas responsables tienen formación adecuada en la materia?*

Sí, en la mayoría de los planes de igualdad se determina la medida de formación específica en igualdad y no discriminación tanto a los responsables del departamento de recursos humanos como a las comisiones de seguimiento de los planes de igualdad, responsables de equipos o responsables de supervisión.

— *¿Se prevén periodos de formación online en horario laboral?*

Podemos responder afirmativamente, los planes que regulan la formación online lo hacen dentro del horario laboral. Sobre esta cuestión es positiva la medida que los planes establecen del especial cuidado con la realización de cursos a las personas trabajadoras que por causas de conciliación diversas han suspendido su contrato de trabajo.

— *¿Establece el Plan un calendario de implantación de estas medidas, y un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?*

Todos los planes establecen calendarios de implantación de las medidas, nos encontramos con dos supuestos diferenciados: aquellos planes que detallan el calendario estableciendo un compromiso concreto temporal y aquellos que establecen periodos anuales de cumplimiento.

— *¿Se especifican las personas, puestos o niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento de estas medidas?*

Sí, un 95% de los planes de igualdad analizados establecen qué persona u órgano de la plantilla asumirá cada una de las medidas establecidas en el plan de igualdad. Normalmente es el departamento de recursos humanos, las comisiones de igualdad y algún caso aislado encontramos el responsable o la responsable de igualdad.

— *¿Qué medidas se establecen respecto de la formación en los planes de igualdad?*

Formación generalizada de la plantilla en igualdad, formación específica a mandos o responsables, formación online, reserva de formación preferente a mujeres, formación en lenguaje inclusivo, formación específica para el progreso profesional de mujeres, formación en periodos de suspensión del contrato vinculados a la conciliación, formación de adaptación a las personas que se incorporan después de periodos de suspensión vinculados a la conciliación, publicación y transparencia de las medidas formativas, registro de acciones formativas, preferencia de participación en cursos del género

menos representado en la plantilla, formación para puestos masculinizados, formación de mujeres para títulos STEM, formación obligatoria en igualdad para personal de nuevo ingreso, formación en materia de asignación de remuneración igualitaria, cursos obligatorios de igualdad para toda la plantilla, formación en programas de liderazgo femenino, modalidad virtual de formación, formación de género vinculada al puesto de trabajo, formación frente al acoso, formación durante la jornada laboral, formación flexible y bolsa de formación, entre otras.

Capítulo VII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Mónica Llano Sánchez
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Complutense de Madrid.

1. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Los sistemas de clasificación profesional regulados en la negociación colectiva, ya sea en convenio colectivo o pacto de empresa, pueden ser una fuente de discriminación laboral por razón de género, muy particularmente en materia salarial¹. Por ello, hay un concreto mandato legal en el sentido de que corresponde a la negociación colectiva evitar que en sus contenidos se incluya cualquier condición discriminatoria. En este sentido, el art. 22.3 ET prevé dos reglas dirigidas a los negociadores de los sistemas de clasificación profesional. Por un lado, exige que el diseñado de los grupos profesionales se ajuste a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones. Pero, además, requiere que dichos criterios y sistemas de clasificación garanticen, en todo caso, el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, en los términos del art. 28 ET. A estos efectos, el art. 9 R.D. 902 exige a las mesas negociadoras que realicen una correcta valoración de los puestos de trabajo, asegurándose que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respeten los criterios de adecuación, totalidad y objetividad establecidos en el art. 4 de dicha norma reglamentaria.

¹ Sobre este tema un estudio en profundidad en AA.VV.(DIF. GARRIGUES GIMÉNEZ): *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e Intersectorial*, Madrid, ed. Reus, 2017.

A partir de estas previsiones legales dirigidas a garantizar la ausencia de discriminación, directa e indirecta, y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, se trata de saber cuál es el papel que le corresponde al plan de igualdad en orden a la depuración y corrección de posibles sesgos discriminatorios en la regulación y gestión de la clasificación profesional. Por lo pronto, el art. 7.1 R.D. 901/2020 incluye en el contenido mínimo obligatorio del diagnóstico un análisis sobre la clasificación profesional. A estos efectos, el epígrafe 3 del Anexo sobre Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, exige a la comisión negociadora que realice varias tareas que, aunque son diversas, están conectadas entre sí. La primera de ellas consiste en analizar la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para la clasificación profesional en la empresa. Esta labor analítica ha de contribuir también a facilitar el requerimiento contenido en el epígrafe 6 del mismo Anexo, relativo a la diagnosis en materia de «Infrarrepresentación», y que permitirá en su caso detectar la existencia de segregación (vertical y horizontal). Dicho análisis de la distribución de la plantilla es un cometido relativamente sencillo siempre que los negociadores cuenten con un claro referente de regulación ordenada y sistemática del sistema o criterios de clasificación profesional, y además dispongan de los datos desagregados por sexo en relación con la plantilla y su ubicación en los distintos grupos profesionales.

El anexo también exige a los negociadores la realización de otro cometido importante, cual es la descripción de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos y/ o categorías. Esto significa que el diagnóstico no puede limitarse a la descripción del sistema de clasificación profesional, sino que además debe afrontar una labor algo más compleja que exige conectar o cruzar los datos sobre distribución de la plantilla según el sistema de clasificación profesional con los propios criterios y factores tenidos en cuenta en dicho sistema, y ello con el objetivo de valorar finalmente la posible existencia de sesgos de género en el sistema y criterios de clasificación profesional. Por lo tanto, este estudio, descriptivo y valorativo, va a permitir verificar si está o no garantizada la ausencia de discriminación en el sistema de clasificación profesional, con las consecuencias que de ello pueden derivar, especialmente en materias como la retribución y la promoción profesional.

Pues bien, partiendo de este cuadro de exigencias normativas, puede decirse que una buena parte de los planes analizados realizan un análisis de la distribución de la plantilla, desagregada por sexos, conforme al sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa u organización correspondiente. Como ya se dijo al analizar el contenido del diagnóstico en el apartado de la «infrarrepresentación», en muchos de ellos, tanto en el sector público como privado, se constata con indicadores cuantitativos la existencia de

segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Sin embargo, frente al análisis cuantitativo de la plantilla, el estudio cualitativo de los criterios o sistemas de clasificación profesional está menos presente en los diagnósticos. En todo caso, y desde una perspectiva de conjunto, puede advertirse varias líneas de tendencia en el tratamiento de la clasificación profesional.

En primer lugar, en algunos diagnósticos no aparece la más mínima referencia a los criterios o sistemas de clasificación profesional. Excepcionalmente, algunos planes reconocen en su diagnóstico que en la empresa no existe una regulación ordenada y sistemática del sistema de clasificación profesional; así se constata que no hay una catalogación adecuada de los puestos de trabajo² o un modelo de clasificación profesional que contenga los criterios de encuadramiento en cada categoría, reconociendo que ello hace difícil explicar las posibles diferencias que puedan existir en cada momento (y de las que no informa el diagnóstico), y se propone como objetivo equiparar todos los géneros en todos los niveles profesionales para las nuevas contrataciones³. En algún caso el diagnóstico reconoce, con realismo, que existe un sistema de clasificación profesional que no está basado en las funciones a desempeñar, y que no existe definición actualizada de las categorías internas con concreción de los criterios, características y requisitos propios de cada una de ellas, añadiendo que tampoco hay un sistema de valoración de puestos de trabajo, y todo ello lleva a considerar que sería conveniente aprovechar la auditoría retributiva que se va a realizar por exigencia del plan para llevar a cabo una clasificación profesional acorde con las funciones⁴. Igualmente, con sentido pragmático, se reconoce que es necesario avanzar en la descripción objetiva de los puestos de trabajo y suprimir requisitos innecesarios como la edad o el sexo para tener en cuenta solo las competencias técnicas, aptitudes y actitudes⁵.

En segundo lugar, puede advertirse que en una buena parte de los diagnósticos analizados se remiten a las previsiones del convenio en materia de clasificación profesional o las reproduce literalmente⁶. En estos casos, da la impresión de que los negociadores del PI presumen que el tratamiento convencional de esta materia garantiza en todo caso la igualdad, sin mayores análisis ni valoraciones con perspectiva de género. Ahora bien, la comisión que negocia el plan de igualdad no puede presumir que la negociación colectiva del sistema clasificatorio se ha realizado en todo caso en base al complejo análisis correlacional que exige el art. 22.3 ET, por lo que el diagnóstico

² PI El Progreso (Sociedad Cooperativa).

³ PI Telefónica Global Solutions.

⁴ PI Merlín Properties.

⁵ PI Almirall.

⁶ PI BBVA Seguros; PI Universidad Unipecc; PI Vegatales Línea Verde S.A., entre otros.

debe abordar no solo la descripción de tal sistema sino también su valoración en los términos exigidos en la norma reglamentaria. No puede dejar de advertirse, en este sentido, que todavía están vigentes convenios que regulan sistemas de clasificación profesional que no se ajustan a las nuevas exigencias del art. 22.3 ET introducidas por el R.D. Ley 6/2019, por lo que los planes de igualdad aprobados con posterioridad pueden jugar un papel importante para poner en marcha el proceso de modernización y actualización de los sistemas de clasificación profesional.

Tampoco parece correcto que el diagnóstico confunda o fusione el epígrafe 3 del Anexo (clasificación profesional) con el epígrafe 6 del mismo Anexo (infrarrepresentación femenina), de tal manera que la temática sobre clasificación profesional se limita a exponer la forma en que se distribuye la plantilla por sexos conforme al sistema de clasificación profesional, sin que se proceda a describir ni valorar con perspectiva de género dicho sistema⁷.

En tercer lugar, algunos diagnósticos realizan la necesaria labor descriptiva, explicando los criterios que se han tenido en cuenta en la clasificación y valoración de puestos de trabajo⁸, pero no siempre contienen una valoración sobre la posible existencia de sesgo de género y discriminación. La diagnosis se realiza a veces teniendo en cuenta exclusivamente la apariencia formal de neutralidad, sin analizar si encubre posibles discriminaciones, de tal manera que se afirma que el modelo de clasificación profesional no es discriminatorio porque utiliza un lenguaje neutro⁹ o numérico¹⁰. También se diagnostica que hay objetividad al considerar que el sistema solo tiene en cuenta las responsabilidades y funciones propias de cada puesto de trabajo, conocimientos, habilidades y competencias, experiencia, grado de autonomía e iniciativa, con independencia del sexo de las personas¹¹, pero no se constata en el diagnóstico ninguna actividad analítica sobre los eventuales sesgos de género que puedan presentar la definición de dichos factores. En otros casos, el diagnóstico realiza una valoración del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género y a partir de ahí promueve un deseable diálogo entre convenio colectivo y plan de igualdad. En este sentido, es una buena práctica que el diagnóstico recomiende a los negociadores del futuro convenio colectivo la revisión del sistema de clasificación profesional, y ello para garantizar que la definición de los grupos profesionales se ajuste a los criterios del art. 28 ET y al art. 4 R.D. 902, para lo cual se aconseja realizar una valoración de puestos

⁷ PI Impex Europa S.L.; PI Montajes Cancelas; PI Grupo Área Sacyr Facilities.

⁸ PI Acciona Medioambiente S.A.; PI Talleres Garrido.

⁹ PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios S.L.U.; PI Symrise Ibérica S.L.

¹⁰ PI Transfesa Logistics S.A.

¹¹ PI Universidad Unipeç; PI Vidres S.A., y CTV S.L.

de trabajo previa a la negociación colectiva¹². También parece acertada la medida que tiene por objeto la revisión del texto del convenio desde el punto de vista del lenguaje no sexista de cara a la próxima negociación del convenio colectivo, encomendando tal labor a la comisión de seguimiento del plan y la comisión negociadora del convenio, y el indicador de cumplimiento será los textos modificados¹³.

La descripción de los criterios de clasificación y de encuadramiento pone de manifiesto en algún diagnóstico que el hecho de que la clasificación profesional opere tanto dentro como fuera del convenio colectivo podría ser un elemento que contribuya a la segregación ocupacional: así sucede, por ejemplo, cuando se explica que el convenio colectivo permite que el sistema de clasificación regulado convencionalmente no se aplique a determinados puestos de especial responsabilidad y confianza, puestos que gozan de un sistema salarial específico, reconociendo que dichos puestos están ocupados mayoritariamente por hombres, y ante tal realidad se propone como medida mantener informada a la comisión de igualdad de la situación por sexos de la clasificación profesional dentro y fuera del convenio, con un indicador de seguimiento que exige datos desagregados por sexo, teniendo en cuenta el nivel jerárquico, grupo profesión y dirección¹⁴. En algún diagnóstico se conectan las dificultades en la promoción o carrera profesional de las mujeres con el encuadramiento profesional y el propio sistema de clasificación, y ello en la medida en que se advierte que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres no tienen posibilidades de promoción o tienen una promoción limitada a puestos intermedios, de tal manera que se propone adoptar medidas para el diseño y aplicación de planes de carrera horizontal en aquellas estructuras donde no es posible implantar o ampliar la carrera vertical¹⁵, o se constata que la empresa ya ha revisado el sistema de clasificación profesional y sus niveles para introducir subniveles intermedios para facilitar la valoración de la promoción con más frecuencia en puestos de gestión¹⁶.

2. MEDIDAS EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El art. 7.4 R.D. 901/2020 exige que los planes de igualdad incluyan medidas correctoras, con la posibilidad de establecer medidas de acción positiva, en el caso de que el diagnóstico ponga de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo concreto en determinados puestos o niveles jerárquicos,

¹² PI Autocares Edsa.

¹³ PI Real Casa de la Moneda.

¹⁴ PI Telefónica España.

¹⁵ PI Ayuntamiento Barcelona.

¹⁶ PI Universidad Pontificia Comillas.

con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres. Por su parte, la Hoja Estadística del Plan de Igualdad, prevista en el Anexo 2.V del reglamento, concreta algo más el tipo de medidas que pueden incluir los planes de igualdad en esta materia. En este sentido, el epígrafe 5.2 pregunta a efectos estadísticos si se han incorporado tres posibles medidas: medidas frente a la segregación laboral entre hombres y mujeres, especificando si se dirigen a corregir la segregación ocupacional y/o la vertical; medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género; y por último, se pregunta si se han implantado sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional.

En la muestra de planes analizados, puede decirse que, en líneas generales, cuando el diagnóstico constata problemas de segregación ocupacional (horizontal y/o vertical), el plan pone el foco de atención sobre todo en los procedimientos de acceso a la empresa y/o en la promoción y no tanto en los sistemas de clasificación profesional. En todo caso, se han encontrado planes que incluyen como objetivos específicos el de garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional en los términos del art. 22.3 ET, y el objetivo de procurar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa. A partir de la formulación de dichos objetivos, casi todos ellos articulan medidas diversas, bien que con distinto alcance.

En algunos planes de igualdad se establece como objetivo general o como medida específica la implantación de un sistema de clasificación profesional objetivo, libre de sesgos de género. Sin embargo, una vez analizado el texto del plan se advierte claramente que su función no ha sido la de pactar un sistema de clasificación profesional, y ello por cuanto dicho sistema ya está normalmente regulado en convenio sectorial, o en su caso pacto de empresa, de tal manera que lo que se hace, o se encomienda hacer al departamento de recursos humanos, son tareas más concretas que giran en torno a la revisión de la relación de puestos de trabajo en la empresa, su nomenclatura y descripción y su valoración, sin que por tanto quede en modo alguno modificado el sistema convencional de referencia para la clasificación profesional en dicha empresa. En este sentido, por ejemplo, cuando los sistemas de clasificación profesional están regulados en varios convenios colectivos sectoriales, es procedente que el plan de una empresa multiservicios¹⁷ establezca una medida que consiste en asignar al departamento de recursos humanos la labor de definir las funciones de cada puesto de trabajo en la empresa, y realizar una evaluación objetiva para identificar los puestos de igual valor y evitar discriminaciones. Sin embargo, puede plantear dudas la corrección de otra medida del mismo plan que consiste

¹⁷ PI Tagesa.

en que el personal de recursos humanos proceda a «ajustar» la definición de los grupos profesionales a sistemas basados en un análisis correlacional en los términos exigidos en el art. 22 ET¹⁸; pues bien, si ese «ajuste» de las definiciones exige modificación del sistema convencional de clasificación, es evidente que los profesionales de recursos humanos no tienen competencia para ello, ya que la corrección exigiría en todo caso un proceso de negociación colectiva. En el caso de que el sistema de clasificación profesional esté regulado en convenio de sector, el plan de igualdad, en cuanto instrumento de negociación colectiva, puede hacer las debidas adaptaciones al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional, tal y como está previsto en el art. 84.2 ET, pero no pueden hacerse ni adaptaciones ni modificaciones de forma unilateral por la empresa a través del departamento de recursos humanos, y ello por mucho que la encomienda le venga de un plan de igualdad con una medida mal planteada. En todo caso, si lo que se quiere es una revisión del sistema convencional, es una buena práctica que el diagnóstico aconseje a los negociadores del futuro convenio la revisión del sistema de clasificación profesional para ajustarlo a los requerimientos del art. 28 ET, y recomiende hacer una valoración de puestos de trabajo previa a la negociación.

En otros casos, el plan marca un objetivo muy amplio como el de regular el sistema de clasificación profesional para que defina los criterios objetivos y que elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos, utilizando un lenguaje inclusivo; sin embargo, la medida prevista es más concreta, ya que se limita a encomendar al responsable de igualdad y de calidad/formación identificar discriminaciones en el lenguaje y revisar la descripción de puesto y el organigrama¹⁹. Con una fórmula similar, algún plan prevé como objetivo el establecimiento de un sistema de clasificación profesional estable que permita la revisión de indicadores de igualdad por grupos profesionales, con un indicador que será la existencia de un sistema de clasificación profesional; para ello el departamento de recursos humanos y compensación y beneficios, tomando como base los convenios colectivos de aplicación, realizarán una descripción objetiva y neutra de los puestos de trabajo para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud, y el indicador será el registro de informe de análisis y propuesta de corrección que incluya la supresión de factores que respondan a estereotipos y roles de género²⁰.

¹⁸ Una medida en este mismo sentido puede verse en PI Top Clean Baleares S.L.

¹⁹ PI Bodegas Cuatro Rayas; PI Compañía Cervera Canarias.

²⁰ PI Almirall.

En muchos planes de igualdad la medida se formula con claridad y precisión, y consiste en realizar a medio plazo una revisión del organigrama de la empresa y elaborar perfiles de puesto de trabajo para hacer correcciones de algún eventual sesgo de género²¹, o actualizar y revisar la relación de puestos de trabajo para proceder a su descripción con criterios objetivos, documentando dicha revisión para hacer el seguimiento²², y en su caso adaptándola paulatinamente a los nuevos criterios establecidos en la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio, y el número de correcciones realizadas en la descripción será el indicador de seguimiento²³. En sentido parecido se prevé la realización de un manual de funciones y competencias para cada uno de los puestos del organigrama, utilizando lenguaje no sexista y con perspectiva de género²⁴. Las medidas también consisten con frecuencia en eliminar de forma paulatina las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la clasificación profesional, así como revisar con perspectiva de género toda la documentación relacionada con la clasificación profesional (descripción de puestos de trabajo, convenio colectivo o acuerdo de empresa etc.), y el indicador de seguimiento puede ser la realización en un plazo breve de informes sobre los criterios (factores y subfactores) de clasificación y de valoración de puestos de trabajo de igual valor,²⁵ o la adaptación del sistema previsto en el acuerdo de empresa con seguimiento bianual²⁶. También, a más a largo plazo, se prevé realizar una actualización de un estudio y propuesta para la racionalización y mejora de la clasificación de los puestos de trabajo del personal de la Administración incluyendo la perspectiva de género²⁷. Con mayor detalle se prevé revisar y corregir desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la definición de los grupos profesionales y las actuales categorías asignadas, y como indicador de seguimiento la realización de un informe anual de definición de grupos, categorías y puestos²⁸; o la revisión de la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones, y ello como medida de carácter permanente²⁹ o como medida temporal durante la vigencia del plan, y el indicador será el número de

²¹ PI Aira Sociedade Cooperativa Gallega.

²² PI Aerotecnic; PI Verduras JR S.L.

²³ PI Universidad Unipecc.

²⁴ PI Tilla Berries S.L.U.

²⁵ PI Grupo Área Sacyr Facilities; Talleres Garrido; PI Samain Servicios a Comunidades S.A.; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Ilunion Emergencia S.A.; PI Vallfrut Cooperativa Val.

²⁶ PI Telefónica S.A.

²⁷ PI Generalitat Valenciana.

²⁸ PI Rofervigo S.L.

²⁹ PI Ayuntamiento Madrid.

correcciones realizadas³⁰. Con esta misma orientación de revisión, se establece la medida consistente en incorporar los resultados de la valoración de puestos de trabajo al sistema de clasificación profesional, con varios indicadores de seguimiento como la comprobación de cambios introducidos, la actualización de la descripción de puestos de trabajo y número de personas que han visto modificada su clasificación por sexo³¹.

En ocasiones la medida va enfocada no tanto al sistema o criterios de clasificación profesional como al proceso de encuadramiento individual de los trabajadores, y en este sentido puede consistir en revisar con perspectiva de género los criterios establecidos para la asignación de puestos, principalmente los puestos directivos y de alta responsabilidad, o según departamento, siendo el indicador de seguimiento si se ha incluido o no la revisión en la definición de la clasificación profesional³²; hacer una evaluación periódica (anual o bianual) del encuadramiento profesional que permita corregir situaciones motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres, con la realización de un informe explicativo y número de personas afectadas como indicadores de seguimiento³³; realizar en el plazo de dos años un análisis de la composición de la plantilla a nivel departamental a fin de equiparar la clasificación profesional por la realización de trabajos de igual valor y asignar a cada trabajador/a un grupo profesional, una sección y un puesto de trabajo para facilitar el análisis³⁴; o asegurar la adecuación de la clasificación profesional a funciones efectivamente realizadas, desde la perspectiva de género³⁵.

Es una buena práctica dejar constancia del carácter dinámico del sistema de clasificación profesional, precisando como objetivo del plan «seguir garantizando la actualización constante de las funciones para garantizar que el sistema de clasificación profesional esté adaptado a la evolución de la empresa», al tiempo que se establece como medida la ampliación de la difusión del Manual de Funciones por departamento de la empresa³⁶, o el análisis de las funciones desempeñadas por un grupo profesional feminizado, así como la formación, competencias o capacidades e informe de medidas a adaptar y adaptación de las mismas a medio plazo³⁷.

³⁰ PI Fundación Telefónica; PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios S.L.U.; PI Telefónica Global Solutions; PI Vidres S.A. y CTV S.L.

³¹ PI Excavaciones Dario S.L.

³² PI Virsa Multiservicios S.L.

³³ PI Translimp Contract Services S.A.; PI Tagesa.

³⁴ PI Vidres S.A. y CTV S.L.; PI Vallfrut Cooperativa Val.

³⁵ PI Iunion Emergencias S.A.

³⁶ PI Red Eléctrica Española.

³⁷ PI Red Eléctrica Corporación S.A.

3. LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LOS PLANES DE IGUALDAD

El R.D. 902, en desarrollo de los artículos 28 ET y art. 46.6 LOIEMH, procede a regular los diversos instrumentos a través de los cuales debe garantizarse el principio de transparencia retributiva³⁸. Uno de ellos es el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, que de acuerdo con el art. 8.1 a) 1.º de la misma disposición reglamentaria, queda insertado en el marco de la auditoría retributiva, y ello por cuanto la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo, tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción. Por otra parte, de acuerdo con el art. 6. a) de dicha norma reglamentaria, la valoración de puestos de trabajo debe facilitar el cumplimiento de la obligación de elaborar el registro retributivo en las empresas que realicen auditoría retributiva, pues dicho registro debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por agrupaciones de trabajos de igual valor.

Pero, además, la valoración de puestos de trabajo es una herramienta de transparencia para la negociación colectiva en materia de clasificación profesional. Como ya se dijo, el art. 9 R.D. 902 exige a las mesas negociadoras de convenios colectivos que, en cumplimiento de las previsiones del art. 22.3 ET, deben comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor; a estos efectos, los negociadores deben asegurarse de que los factores y condicionantes que concurren en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor en los términos establecidos en el art. 4 R.D. 902.

De acuerdo con estas previsiones normativas, la valoración de puestos de trabajo constituye una pieza clave para la correcta elaboración del Plan de Igualdad como herramienta que ha de servir para corregir y prevenir las desigualdades por razón de sexo y garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor³⁹. Por ello, el epígrafe 3 del Anexo sobre Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, no solo exige

³⁸ Un estudio de estos instrumentos en ARAGÓN GÓMEZ, C. y NIETO ROJAS, P.: *Herramientas empresariales para la igualdad retributiva. Registro salarial, auditoría retributiva y valoración neutra de puestos de trabajo*, Madrid, Wolters Kluwer, 2022.

³⁹ GARCÍA GIL, B.: «La segregación ocupacional y la valoración de puestos de trabajo en relación con el género», en AA.VV.(Dir. MOLERO MARAÑÓN): *Ser mujer en el mercado de trabajo. Dificultades, oportunidades y retos*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021, pp. 121 y ss.

que el diagnóstico realice la descripción de los sistemas y criterios de clasificación profesional, sino que además deben especificar los sistemas y criterios de evaluación de puestos de trabajo, y ello con la finalidad de analizar en ambos casos la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre hombres y mujeres, conforme a lo previsto en el art. 22 ET. Esto supone que los negociadores del plan de igualdad deben describir en el diagnóstico, por un lado, el sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado para efectuar el registro retributivo y la auditoría salarial, que puede ser un sistema ya implantado en la empresa o previsto en el convenio de aplicación o un sistema nuevo adoptado por la comisión negociadora para dar cumplimiento a la exigencia de elaborar el plan de igualdad. Pero, además, la comisión negociadora del plan debe revisar el trabajo realizado previamente por los negociadores del sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa, para comprobar si en efecto el sistema convencional de referencia es respetuoso con los criterios y principios a los que alude el citado art. 9 R.D. 902. En definitiva, los negociadores del plan de igualdad deben *hacer* (diagnóstico retributivo con valoración de puestos de trabajo) y, en su caso, *revisar lo ya hecho* (sistema convencional de clasificación profesional con valoración de puestos de trabajo), con vistas, en su caso, a adoptar medidas, entre otras, las orientadas a introducir correcciones en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional libre de sesgos de género o implantar un sistema objetivo de valoración que permita una evaluación periódica del encuadramiento profesional.

En líneas generales los planes no informan sobre quién ha realizado la valoración de puestos de trabajo, aun cuando puede entenderse que, en la medida en que es una herramienta necesaria para realizar la auditoría salarial como parte del diagnóstico, debe ser consensuado entre empresa y representación legal de los trabajadores en el seno de la comisión negociadora. No obstante, teniendo en cuenta la complejidad técnica que puede suponer la valoración, es perfectamente admisible que dicho estudio de valoración de puestos de trabajo se confeccione por expertos para después someterlo a la consideración de la comisión negociadora. En este sentido, algún plan dice que el sistema de evaluación ha sido expuesto y consensuado en el seno de la comisión negociadora⁴⁰. En otros casos el plan deja claro que el sistema se impone desde un acuerdo marco para la igualdad en un grupo empresarial⁴¹, o se tiene en cuenta el ya previsto en el convenio colectivo de aplicación. Como se verá, en las empresas en las que no existe un sistema adecuado de valoración de puestos de trabajo el plan puede implantar un sistema objetivo

⁴⁰ PI Adeslas; PI Bbva Seguros.

⁴¹ PI Renfe.

o, en su caso, puede establecer como medida el diseño de dicho sistema y normalmente se encomienda esta labor al personal de recursos humanos.

De la totalidad de planes analizados, algunos de ellos hacen referencia al sistema de valoración de puestos de trabajo, pero no los describe⁴², o el diagnóstico se limita a remitirse al sistema y criterio recogido en el convenio colectivo⁴³, o tras una breve descripción se remite a la intranet corporativa donde está publicada y es accesible a toda la plantilla⁴⁴. En todo caso también hay planes cuyos diagnósticos describen, con mayor o menor detalle, el sistema de valoración de puestos de trabajo, y en ocasiones, con buena práctica, se adjunta como anexo un manual de valoración de puestos, con descripción detallada de la metodología utilizada y de los resultados de la valoración realizada⁴⁵, o se utiliza el anexo para especificar la asignación de valor a cada factor y la valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa según dicha puntuación⁴⁶.

Pero más allá de aspectos formales, hay que resaltar que los diagnósticos con un contenido más pormenorizado permiten comprobar los siguientes extremos: primero, si el sistema de valoración de puestos de trabajo se ajusta o no a los requerimientos del R.D. 92; segundo, si se ha seguido el procedimiento voluntario de valoración de puestos de trabajo aprobado por la Orden PCM/1047/2022, y si se ha utilizado la herramienta de implementación publicada en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad, lo que permitirá entender que la valoración se ajusta a los requisitos formales de la citada norma reglamentaria⁴⁷. Pues bien, por lo que se refiere a los modelos de valoración de puestos de trabajo⁴⁸, hay diagnósticos que revelan que algunas empresas utilizan un sistema global, bien sea el sistema de jerarquización, que facilita la ordenación de los puestos de inferior a superior o a la inversa⁴⁹, o el sistema de clasificación, que ordena los puestos teniendo en cuenta una escala con unos niveles o grados ya establecidos en función de responsabilidades, habilidades, entre otros⁵⁰. Estos sistemas globales

⁴² PI SegurCaixa Adeslas S.A.

⁴³ PI Virsa Multiservicios S.L.; PI Siemens Gamesa.

⁴⁴ Bbva Next Technologies S.L.U.; PI Metro Bilbao.

⁴⁵ PI Cofides; PI Pañalón.

⁴⁶ PI Pañalón.

⁴⁷ Art. 2 Orden PCM/1047/2022.

⁴⁸ Un análisis de los distintos modelos de valoración de puestos de trabajo en GARCÍA GIL, B.: «Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género», *Femeris*, Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, Volumen 6, n.º 2, 2021, pp. 74 y ss.

⁴⁹ PI Lucta y PI Alstom.

⁵⁰ PI Ferrovial; PI BBVA Next Technologies S.L.U.; PI Transfesa Logistics S.A.; PI Grupo Área Sacyr Facilities.

sirven para determinar la importancia de cada puesto, pero no permiten advertir las diferencias de valor entre ellos como exige la normativa vigente⁵¹. Por el contrario, hay otros planes con diagnósticos que describen procesos analíticos de evaluación de puestos de trabajo que responden al sistema de puntos por factor, un sistema que, en línea con lo recomendado por la OIT, es el que mejor responde a las exigencias del art. 8.1 a) 1.º R.D. 902/2020⁵².

También hay diagnósticos que reconocen que ya se ha efectuado una revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo por una consultora externa cuyo informe confirma su adecuación a la normativa vigente⁵³; o que se ha revisado para simplificarlo en el sentido de suprimir la variable de «antigüedad»⁵⁴. En otros casos, el plan incluye una valoración de puestos de trabajo, pero se establece como medida la implementación de un sistema sin sesgos de género, en los términos del art. 28 ET, siendo el indicador la actualización del sistema del convenio con un informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales⁵⁵. En esa misma tendencia hacia el cambio y la adaptación, se prevé como medida el ajuste a las previsiones del R.D. 902, teniendo en cuenta que hay que adaptar el peso de los factores del sistema de valoración a la realidad de la empresa, y sin ignorar que a los factores se les ha asignado un género —femenino, masculino, neutro—⁵⁶. Algunos diagnósticos declaran expresamente que se ha realizado la valoración de puestos y que para ello se ha utilizado la herramienta que pone a disposición el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de Mujeres en su plataforma Igualdad en la empresa⁵⁷, si bien algunos prevén una medida que exige su revisión, una vez publicado el procedimiento oficial propuesto por el Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo⁵⁸.

En algunas de las empresas en las que no existe método adecuado para la valoración de puestos de trabajo, el plan incluye como medida específica la realización de una valoración de puestos de trabajo para garantizar el principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor, conforme a lo estipulado en el art. 4 R.D. 902, y tal labor se encomienda normalmente al departamento de

⁵¹ ROQUETA BUI, R.: *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales*, Valencia, Tirant lo blanch, 2021, pp. 89 y ss.

⁵² PI Renfe; Acuerdo Marco del Grupo de Telefónica; PI Translimp Contract Services S.A.

⁵³ PI Acciona Medioambiente S.A.

⁵⁴ PI SegurCaixa Adeslas S.A.

⁵⁵ PI Ferrovial.

⁵⁶ PI Levantina 2000 Automoción S.A.

⁵⁷ Entre otros, PI Real Casa de la Moneda; PI Deporvillage; PI Samain Servicios a Comunidades S.A.; PI Grupo Avícola La Cresta S.L.U.

⁵⁸ PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio.

recursos humanos⁵⁹. También en algunos planes se reconoce que el sistema de valoración de puestos de trabajo no tiene un carácter integral, pues no se aplica por igual a todos los colectivos que integran la organización, por lo que la obligación de evaluar objetivamente los puestos de trabajo se ha cumplido solo parcialmente; en este sentido, se admite que solo existe valoración de puestos de trabajo para los puestos directivos, mientras que el personal no directivo se rige por el sistema de clasificación profesional del convenio colectivo por grupos profesionales, sin que se detecten posibles discriminaciones, aunque se recomienda que para realizar el registro retributivo se tenga en cuenta, además del sistema de clasificación profesional del convenio, la clasificación resultante de un sistema de valoración de puestos que cumpla con los requisitos del art. 4.4 R.D. 902, para posteriormente realizar la actualización de la auditoría retributiva⁶⁰.

Por lo que se refiere a la funcionalidad de la valoración de puestos de trabajo, puede decirse que, en los planes analizados, el procedimiento de valoración de puestos de trabajo solo se ha realizado a efectos de confeccionar la auditoría retributiva. No obstante, en algunos de ellos se expresa que el cumplimiento de la normativa vigente en cuanto al registro salarial y auditoría retributiva, con la consiguiente valoración de puestos de trabajo, ha tenido o puede tener un impacto en diversas direcciones. Así hay diagnósticos que reconocen que estos instrumentos de transparencia retributiva han obligado a la empresa a reorganizar los puestos de trabajo, pero también ha impulsado la revisión del sistema de clasificación profesional⁶¹. En otros casos, se declara que, aunque el principal objetivo de la valoración de puestos de trabajo es identificar posibles brechas salariales, el informe de auditoría también pretende de manera más amplia prevenir la discriminación en el acceso al empleo, asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional, entre otros⁶². En esta misma línea, el plan articula como medida la de incorporar los resultados de la valoración de puestos de trabajo al sistema de clasificación profesional, procediendo a su revisión, y los indicadores de seguimiento serán la actualización de la descripción de los puestos de trabajo y número de personas trabajadoras que han visto modificados su clasificación por sexo⁶³.

⁵⁹ PI Zara; PI Vidres S.A. y CTV S.L.; PI Top Clean Baleares S.L.; PI Siemens Gamesa; PI Vegetales Línea Verde S.A.; pi Tilla Berries S.L.U.

⁶⁰ PI Reintel y PI Red Eléctrica.

⁶¹ PI Pañalón; PI Almiral.

⁶² PI Renfe.

⁶³ PI Excavaciones Dario.

En la diagnosis también se advierte en algún caso que el sistema de promoción en la empresa está basado en la valoración de puestos de trabajo, y en este sentido se establece como medida la de proporcionar a los empleados información sobre el sistema de valoración de puestos de trabajo⁶⁴. Igualmente, algún plan reconoce que el sistema de valoración no se ha podido relacionar con el sistema de promoción pues no se cuenta con datos suficientes sobre el sistema de promoción que permita comparar las retribuciones del puesto de origen al puesto de destino⁶⁵. No faltan planes que admiten que la valoración de puestos de trabajo ayuda a crear una base equitativa sobre la que apoyarse a la hora de implementar procesos de promoción interna, o establecen que es la base para formalizar un sistema de seguimiento de la carrera profesional para evaluar el progreso profesional de la plantilla⁶⁶. Para la empresa que no tenga formalizado el procedimiento de promoción resulta de interés que el plan establezca como medida la de protocolizar el sistema de promoción de manera objetiva acorde con los establecido en la VPT⁶⁷.

Es una buena práctica la de aquellos planes que recomiendan un enfoque dinámico de la valoración de puestos de trabajo; así algunos consideran que debe hacerse una revisión anual o bianual para detectar posibles desviaciones⁶⁸, o en todo caso revisiones periódicas de la valoración de todos los puestos de trabajo en base a los factores previstos en las recomendaciones nacionales e internacionales y en el convenio colectivo de aplicación, con la recomendación de que igualmente debería hacerse antes de la creación de un nuevo puesto y/o antes de la incorporación de una persona a un nuevo puesto, y también efectuarse con carácter previo a la negociación de un nuevo sistema retributivo en la empresa⁶⁹.

4. LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El art. 24 ET, en consonancia con el mandato del art. 14 CE, contiene una expresa prohibición de discriminación entre mujeres y hombres en un aspecto de la vida laboral tan crucial y complejo como es el ascenso y la promoción profesional. Se trata de una garantía que juega como límite al poder de dirección empresarial y a la negociación colectiva sectorial y de empresa. Este

⁶⁴ PI Amadeus It Group.

⁶⁵ PI Impex Europa S.L.

⁶⁶ PI Morchen; PI Amadeus España.

⁶⁷ PI Aerotecnic Metallic S.L.U.

⁶⁸ PI SSP Airport Restaurants S.L.; PI Translimp Contract Services S.A.

⁶⁹ PI Inter Malta; PI Autocares Edsa.

precepto además prevé la posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva para eliminar o compensar situaciones de discriminación, en la misma línea que lo hacen los arts. 11 LOIEMH y 17.4 ET. El plan de igualdad juega un importante papel en esta materia, y prueba de ello es que se configura como contenido obligatorio del diagnóstico de situación. El R.D. 901/2020 exige a los negociadores un diagnóstico sobre infrarrepresentación femenina, pero también que analicen cuál es el sistema o los criterios de ascenso y promoción que se aplican en la empresa, incidencia en la promoción de los criterios del art. 24 ET, cómo se publicitan los procesos de promoción y lenguaje utilizado en ellos, perfil y formación de las personas que intervienen en estos procesos y, por último, cómo ha evolucionado la promoción en los últimos años.

Pese a la existencia de este marco normativo garantista, la lectura de una amplia muestra de PI nos permite confirmar lo que dicen los estudios estadísticos, a saber: que no solo existe una división sesgada del empleo, sino que, además, tanto en los sectores masculinizados como en los feminizados, existe un elemento común cual es la existencia de infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad⁷⁰. Como se ha visto, el epígrafe 6 del Anexo del R.D. 901/2020 obliga a informar sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo, lo que permite constatar que la segregación vertical es una realidad que está presente en muchas empresas y organizaciones, tanto públicas como privadas; ello sucede cuando la plantilla está masculinizada⁷¹, pero también en empresas con plantilla equilibrada⁷², e incluso en aquellas con plantilla absolutamente feminizada⁷³. En las empresas masculinizadas o con plantilla equilibrada, aunque las mujeres suelen tener buena formación, sin embargo, no promocionan más allá de los puestos intermedios⁷⁴. En las empresas con plantilla feminizada, ellas pueden por formación y experiencia llegar a puestos intermedios y si acaso a algún puesto directivo, pero su presencia en el máximo cargo es algo absolutamente excepcional⁷⁵.

⁷⁰ FABREGAT MONFORT, G.: «Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género», *Femeris*, Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid, Vol. 6, N.º 2 pp. 12-33.

⁷¹ Entre otras muchas, PI Siemens Gamesa.

⁷² Por ejemplo, PI CaixaBank.

⁷³ PI SSP Airport Restaurants S.L.; PI Mayse S.L.; PI Cuaderno Amarillo S.L.L; PI Tagesa.

⁷⁴ Véase PI Vallfrut Cooperativa Val o PI Tilla Berries S.L.U., como ejemplos de empresas masculinizadas en las que las mujeres ocupan puestos de jefatura intermedia. En PI Procomel, puede verse ejemplo de empresa masculinizada con equilibrio en puestos de responsabilidad.

⁷⁵ Un ejemplo, PI Acodip. Asociación Comarcal de personas con discapacidad intelectual, empresa feminizada en la que, de los dos puestos directivos existentes, uno de ellos lo ocupa una mujer.

Una vez constatado el problema con un estudio cuantitativo, hay pocos diagnósticos que apuestan por indagar sobre las causas que pueden explicar los impedimentos o dificultades que tienen las mujeres en la promoción profesional, aunque en algunos de ellos se hace una genérica alusión al mayor tiempo ocupado por las mujeres en las tareas de cuidados, y en este sentido se atiende a algunos datos estadísticos como el que informa sobre el mayor número de solicitudes de los permisos y reducciones de jornada para cuidado de menores y familiares por parte de las mujeres, o el que apunta a que son mayoría las mujeres que trabajan con contratos a tiempo parcial en el conjunto de la plantilla.

Los negociadores de PI son conscientes de la complejidad del fenómeno de la segregación vertical, y por ello constituye una buena práctica que el diagnóstico proponga la realización de un estudio sobre la brecha de cuidados, considerando entre otras variables, el número de hijas/os o personas dependientes a cargo de la persona trabajadora y ello como un factor clave para comprender mejor la situación de desigualdad⁷⁶. En algunos diagnósticos se reflexiona algo más sobre el *techo de cristal* como una de las causas de la brecha salarial y se constata la correlación entre ambos⁷⁷. También se conecta la segregación vertical con la horizontal, advirtiendo la dificultad de analizar la existencia de segregación vertical en un sector totalmente masculinizado⁷⁸, o reconociendo que la menor presencia de mujeres solo se constata en procesos de «promoción a categorías o grupos masculinizados»⁷⁹, o la inversa, se advierte que el techo de cristal se rompe en la mayoría de los departamentos, pero solo para promocionar a un puesto ocupado tradicionalmente por las mujeres como es el de las secretarías⁸⁰.

En algún estudio de diagnóstico se reconoce que el problema puede tener su origen en la brecha formativa, si bien se constata que, aun superando la brecha formativa, no se logran resultados positivos en materia de acceso y promoción a los puestos de mayor retribución⁸¹, por lo que se insiste en que debe realizarse un análisis de la brecha de cuidados⁸². También se alude a la tardía incorporación de la mujer a la plantilla de empresas que por su historia han estado masculinizadas, y por tanto la menor antigüedad de las trabajadoras permite explicar en parte el fenómeno del techo de cristal y la brecha

⁷⁶ PI Administración General del Estado.

⁷⁷ PI Ayuntamiento Barcelona; PI Sabadell.

⁷⁸ PI Montajes Cancelas.

⁷⁹ PI Ayuntamiento Madrid.

⁸⁰ PI Administración General de Estado.

⁸¹ PI Rofervigo.

⁸² PI Administración General del Estado.

salarial⁸³. Por otra parte, no se ignora la conexión de los problemas de promoción de la mujer con los estereotipos de género relacionados, entre otras, con la idea de que las mujeres no tienen capacidad de liderazgo⁸⁴. Afinando un poco más el análisis, algún diagnóstico conecta el techo de cristal con el encuadramiento profesional y el propio sistema de clasificación, y ello en la medida en que se advierte que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres no tienen posibilidades de promoción o tienen una promoción limitada a puestos intermedios, de tal manera que se propone adoptar medidas para el diseño y aplicación de planes de carrera horizontal en aquellas estructuras donde no es posible implantar o ampliar la carrera vertical⁸⁵, o se constata que la empresa ya ha revisado el sistema de clasificación profesional y sus niveles para introducir subniveles intermedios para facilitar la valoración de la promoción con más frecuencia en puestos de gestión⁸⁶. En algún diagnóstico se reconoce que es la propia estructura y características de la empresa la que dificulta los procesos de desarrollo profesional, constatando que ninguna de las personas que están en plantilla se ha promocionado⁸⁷. En esta misma línea, algún PI conecta las mayores dificultades de promoción de las mujeres en una empresa con plantilla masculinizada con la inexistencia de un protocolo de promoción y con el hecho de que no todas las posiciones dentro de la empresa están gestionadas por el departamento de RRHH de la propia empresa, sino que son gestionados por el grupo empresarial⁸⁸. Resulta interesante que el diagnóstico sobre dificultades para la promoción de las mujeres se centre también en el análisis de otros factores como la disponibilidad exigida en los puestos de trabajo (trabajo en fines de semana, exigencia de viajar) y la existencia o no de complementos salariales por disponibilidad⁸⁹.

En materia de promoción, al igual que en la clasificación profesional, una buena parte de los diagnósticos analizados se remiten a las previsiones del convenio y de la normativa vigente o la reproducen literalmente. Pero también hay planes que dejan constancia de la existencia de un sistema de promoción objetivo y estandarizado, basado en la meritocracia y que asegura la igualdad de oportunidades⁹⁰, si bien solo alguno de ellos avala o acompaña esta información con el dato de un mayor porcentaje de mujeres

⁸³ PI Grupo Renfe; PI Solvay Torrelavega.

⁸⁴ PI Lucta.

⁸⁵ PI Ayuntamiento Barcelona.

⁸⁶ PI Universidad Pontificia Comillas.

⁸⁷ PI Autocares Edsa.

⁸⁸ PI UPM Raflatac.

⁸⁹ PI Levantina 2000 Automoción S.A.

⁹⁰ Entre otros, PI Gestión Integral Ecotex S.L.

promocionadas frente a los hombres⁹¹. No es correcto que el diagnóstico se limite a constatar que no ha habido promociones en los últimos años, sin hacer ningún tipo de descripción o valoración del sistema de promoción⁹². Algunos diagnósticos, especialmente de PYMES con plantillas masculinizadas o feminizadas, y con poca movilidad de plantilla, reconocen, con realismo, que la gestión de la promoción del personal no está estandarizada ni sujeta a ningún tipo de procedimiento⁹³. En otros casos el diagnóstico advierte que solo se ha documentado los criterios de promoción del personal de plantilla sometido a convenio⁹⁴ o, en fin, que el sistema se limita a los datos obtenidos por la evaluación del desempeño⁹⁵, y fijan como propuesta de diagnóstico y/o medida prioritaria del plan el establecimiento de un sistema de promoción basado en criterios neutros y objetivos⁹⁶.

No son muchos los diagnósticos de la muestra estudiada que se ajustan a la previsión contenida en el apartado 2. g) del Anexo R.D. 901/2020, en el sentido de analizar la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el art. 24 ET⁹⁷. No obstante, hay diagnósticos que aportan datos e indicadores que tratan de reflejar los progresos de la empresa en la adopción de medidas que pretenden avanzar en la objetividad de los sistemas de promoción o favorecer la promoción de las mujeres. Así se informa del desarrollo de políticas de promoción basadas en el perfil profesional y el desarrollo y evaluación del desempeño y valoración de puestos de trabajo⁹⁸, combinado a veces con políticas de acción positiva a favor de la mujer, con el resultado de un incremento de las promociones femeninas en los últimos años⁹⁹. Además de la entrevista formal de evaluación del desempeño, algún diagnóstico advierte que el sistema de promoción para puestos de mayor responsabilidad contiene una entrevista de desarrollo de carrera en la que se reflejan las aspiraciones y posibilidades profesionales y se establecen las áreas en que debe formarse la persona para su

⁹¹ PI BBVA Seguros y PI BBVA Next Technologies.

⁹² PI Virsa Multiservicios S.L.

⁹³ PI Merlin Properties; PI El Progreso (Sociedad Cooperativa); PI Vidres SA y CTV S.L.; PI Aislamientos Térmicos Galicia S.A.; PI Levantina 2000 Automoción S.A.; PI Tagesa.

⁹⁴ PI Aerotecnic.

⁹⁵ PI Transfesa Logistics S.A.

⁹⁶ PI Bodegas Murviedro; PI Fundación General Universidad de León y Empresas; PI Delafruit; PI Montajes Cancelas, entre otros.

⁹⁷ Entre otros, PI Stadler.

⁹⁸ PI Amadeus IT Group S.A.; PI Universidad Pontificia Comillas; PI Alianza Bus; PI Caixa-Bank; PI Academia Lagasca Serrano S.A.

⁹⁹ PI SegurCaixa Adeslas S.A.

progreso profesional, y en todo caso en los cuestionarios tipo para determinados puestos no se realizan preguntas sobre estado civil o situación familiar¹⁰⁰. Igualmente se deja constancia de la objetividad del sistema advirtiendo que es una consultora externa la que mediante informe analiza las competencias, aptitudes y capacidades de la persona a promocionar¹⁰¹. En el ámbito público a veces se incide en los procesos de libre designación, resaltando la garantía de superación de un periodo de prueba que se lleva a cabo desde los puestos de jefatura, mando y personal técnico debidamente formado en igualdad¹⁰².

Resultan de especial interés aquellos diagnósticos que hacen referencia específica a los nombramientos de miembros del Consejo de Administración y a la promoción a puestos directivos o ejecutivos. En alguna empresa IBEX 35 el diagnóstico constata el cumplimiento del compromiso de incluir mujeres cualificadas en la composición del Consejo de Administración, con un porcentaje que supera los objetivos marcados para el 2020 por la Recomendación n.º 14 del CBGSC español y por el proyecto de Directiva Comunitaria¹⁰³; o se deja constancia de la existencia de una política de selección de candidatos a consejeros desde el año 2016, con el consiguiente aumento de consejeras en 2020, representando el 23% del total de miembros del Consejo de Administración¹⁰⁴. En relación con los puestos directivos, a veces simplemente queda constancia de la existencia de determinadas prácticas o políticas internas, pero sin ofrecer demasiada información al respecto más allá de constatar que se exige la disponibilidad para la movilidad dentro del grupo para las candidaturas provenientes de cualquier empresa del grupo, y se reconoce en todo caso que la infrarrepresentación femenina solo existe en puestos de Gerencia y Dirección¹⁰⁵. No falta algún ejemplo de diagnóstico que apunta como indicador de una cierta protocolización la existencia de un Estatuto de Personal Directivo que establece los criterios a valorar para cubrir las vacantes, y la existencia de una comisión de transparencia cuyos miembros comparten un archivo que contiene todos los detalles sobre vacantes ejecutivas cubiertas que incluye información de diversidad de género, pero esa información no se incluye o valora en el diagnóstico, si bien se reconoce el compromiso de que en la preselección como en la terna final de las vacantes directivas, debe existir al menos una mujer¹⁰⁶. En estos casos se suele también informar de la puesta en marcha de programas específicos con los que se pretende facilitar la promoción de las mujeres a puestos directivos e

¹⁰⁰ PI SSP Airport Restaurants S.L.

¹⁰¹ PI Talleres Garrido.

¹⁰² PI Real Casa de la Moneda.

¹⁰³ PI Red Eléctrica de España en referencia a la matriz del Grupo Red Eléctrica Corporativa S.A.

¹⁰⁴ PI Grupo Área Sacyr Facilities.

¹⁰⁵ PI Telefónica Hispanoamérica S.A.; PI Telefónica S.A.

¹⁰⁶ PI Telefónica Global Solutions.

identificar trabajadoras con habilidades para desarrollar su carrera profesional (*Women in Leadership* o «Cantera de Mujeres»)¹⁰⁷; también se deja constancia de la existencia de un programa específico de promoción de las mujeres, pero que se centra solo en los mandos intermedios¹⁰⁸ o se recomienda promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mandos intermedios¹⁰⁹. Por otra parte, gracias a la implementación de medidas previstas en anteriores planes de igualdad algunas empresas incluyen en sus diagnósticos nuevas realidades como la incorporación de una «guía de promoción desde la perspectiva de género», sin que se especifique su contenido¹¹⁰.

El Anexo del R.D. 901/2020 exige aportar un estudio de evolución en los procesos de promoción en los últimos años con datos desagregados por sexo, información ésta que solo excepcionalmente aparece con mucho detalle en algunos planes¹¹¹. La inclusión en el diagnóstico de información sobre la evolución de la promoción permite advertir datos o conclusiones de interés. El diagnóstico permite comprobar que en algunas empresas la aplicación de políticas y programas implantados en cumplimiento de anteriores planes de igualdad ha permitido incrementar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la entidad, incluyendo el nivel directivo¹¹². En otros muchos casos, sin embargo, el diagnóstico deja constancia de la existencia de brecha de género en las promociones, con infrarrepresentación femenina en todos los años analizados, y se conecta esta información con el dato de que son las mujeres las que solicitan de forma mayoritaria los permisos de conciliación, lo que lleva a algún diagnóstico a aconsejar una revisión del reglamento de permisos y licencias porque resulta desfasado en materia de conciliación¹¹³. De manera más excepcional, el diagnóstico evidencia que el porcentaje de personal promocionado en los últimos años es mayoritariamente femenino, lo que se explica en el hecho de que la plantilla está feminizada, si bien los puestos de mayor responsabilidad o alta dirección son ocupados mayoritariamente por hombres¹¹⁴. Cuando el plan diagnostica que el número de las mujeres promocionadas ha sido inferior al de los hombres, resulta significativo el dato de que ninguna de las mujeres promocionadas o muy pocas (en menor porcentaje

¹⁰⁷ PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios S.L.U.; PI Telefónica S.A.; PI Banco Sabadell.

¹⁰⁸ PI Telefónica Hispanoamérica S.A.

¹⁰⁹ PI Compañía Cervera de Canarias.

¹¹⁰ PI Translimp Contract Servicios S.A.

¹¹¹ Por ejemplo, PI El Progreso (Sociedad Cooperativa).

¹¹² PI CaixaBanK.

¹¹³ PI Universidad Las Palmas de Gran Canaria.

¹¹⁴ PI Cofides; PI Amadeus IT Group.

que los hombres) tenían responsabilidades familiares¹¹⁵. También en algún caso se advierte el peso de la antigüedad en las promociones mayoritariamente masculinas, y ello en una empresa donde las mujeres tienen menor antigüedad por su tardía incorporación a una plantilla altamente masculinizada¹¹⁶. Ante la falta de datos desagregados por sexo sobre la evolución en los procesos de promoción, muchas empresas incluyen como medida específica del plan la de realizar, anualmente, un seguimiento de las promociones desagregadas por sexo, en los términos exigidos en el anexo de la disposición reglamentaria¹¹⁷.

Los planes de igualdad analizados no siempre atienden a la exigencia reglamentaria de que el diagnóstico informe de los criterios y canales de información/comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional. Cuando el plan informa sobre esta cuestión suele referirse a los canales para informar sobre la existencia de vacante, normalmente el portal corporativo, página web, tabloneros de anuncios, además en su caso de comunicarse por correo electrónico interno¹¹⁸. En muchos diagnósticos se insiste en que el personal es informado de las vacantes de forma interna antes de ser publicados a través de portales externos¹¹⁹. Algunos hacen referencia a la existencia de una bolsa de trabajo propia donde se detallan las capacitaciones, experiencia y formación de las personas y que se utilizan tanto para la contratación y selección como para la promoción, y aluden a criterios de promoción flexibles y genéricos como el conocimiento, interés y motivación y la formación y experiencia adquirida¹²⁰. También se deja constancia de la existencia de un procedimiento ordenado de comunicación sobre los procesos de selección y promoción que se abren en la compañía, pero no se explica¹²¹. Aunque no es frecuente encontrarlo en el diagnóstico, resulta significativo que el análisis de situación incorpore los datos relativos al perfil y la formación de las personas que intervienen y deciden en los procesos de promoción¹²². Teniendo en cuenta la existencia de segregación ocupacional en la empresa, es interesante el objetivo que pretende evitar la masculinización o feminización de determinados puestos garantizando que en las promociones internas se informe a toda la plantilla de los puestos disponibles para la promoción, independientemente del ámbito de actividad¹²³.

¹¹⁵ PI Telefónica Global Solutions.

¹¹⁶ PI Grupo Renfe.

¹¹⁷ PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; PI Telefónica S.A.; PI Merlín Properties; PI Lucta.

¹¹⁸ PI Siemens Energy; PI Bodegas Cuatro Rayas. PI Cofides; PI BBVA Next Technologies S.L.U.

¹¹⁹ Entre otros, PI Transfesa Logistics S.A.

¹²⁰ PI Universidad Unipeç; PI Ayuntamiento de Madrid.

¹²¹ PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios S.L.U.

¹²² PI Universidad Unipeç.

¹²³ PI Gestión Integral Ecotex S.L.

5. MEDIDAS EN MATERIA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los planes de igualdad deben establecer medidas sobre todas aquellas materias en las que el diagnóstico haya detectado problemas o dificultades para garantizar la igualdad de género. En todo caso, resulta significativo que el art. 7.4 R.D. 901/2020 incida, de manera especial, en la obligación de adoptar medidas cuando se diagnostique la existencia de infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en concretos puestos o niveles jerárquicos, incluyendo como posible opción la de establecer medidas de acción positiva para corregir la segregación ocupacional de las mujeres.

En materia de promoción profesional, los planes analizados establecen diversas medidas dirigidas a la consecución de todos o algunos de los siguientes objetivos: evitar la segregación vertical y horizontal, suprimir el sexismo y la estereotipación y equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos y niveles¹²⁴. Sobre la base de estos objetivos, se adoptan medidas orientadas a distintas finalidades: fomentar la participación de las mujeres en los procesos de promoción (5.1); impulsar las candidaturas femeninas en los procesos de promoción a puestos o niveles en los que existe infrarrepresentación (5.2); implantar sistemas objetivos de promoción o garantizar la perspectiva de género en la organización de los procesos de promoción (5.3); realizar estudios, diagnóstico de situación, o hacer un seguimiento de la evolución de la promoción en la empresa en virtud de medidas de contenido obligacional (5.4).

5.1. Medidas de fomento de la participación de las mujeres en los procesos de promoción

Se trata de medidas que deben adoptar las empresas y que pueden contribuir a superar las circunstancias que retienen a las mujeres en determinados puestos de trabajo, fortaleciendo su empoderamiento, visibilidad y liderazgo. Para ello se utilizan distintas vías: mejorar su formación y capacitación para el liderazgo (a); remoción de obstáculos laborales o de otro tipo que pueden impedir su participación en los procesos de promoción (b); visibilizar los perfiles profesionales cualificados de mujeres (c).

a) En algunos planes de igualdad, especialmente en el ámbito público, se prevé de forma genérica la formación en habilidades directivas, técnicas de comunicación y liderazgo, medidas que pueden ser de carácter transversal o de especialización dirigidas a posicionar a las mujeres en puestos

¹²⁴ Estos tres objetivos se enuncian, por ejemplo, en el PI Ayuntamiento Madrid.

masculinizados¹²⁵. Otras veces el plan incluye medidas más concretas como fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), que son las que tienen mejor remuneración, según la OCDE, y ello con el objetivo de reducir la segregación horizontal. Es una medida cuya implantación se prevé a medio plazo, se responsabiliza de ella los respectivos departamentos ministeriales y está sujeta a indicadores de ejecución (número y porcentaje de empleadas públicas que realizan formación STEM y número y porcentaje de horas formativas en materia de STEM recibidas por mujeres desagregadas en función de variables de interés) e indicadores de impacto (evolución del porcentaje de participación en formación, evolución del número de horas de formación, grado de incidencia en la carrera profesional de las mujeres que han recibido formación STEM)¹²⁶. En el ámbito privado, este tipo de medida se traduce en el compromiso de promover, de forma periódica y durante la vigencia del plan, acuerdos con organismos oficiales y académicos en relación con las carreras STEM y la formación profesional técnica para favorecer el acceso de mujeres al mercado de trabajo, y a profesiones masculinizadas, y el indicador es la evidencia de la existencia de dichos acuerdos de colaboración con organismos externos¹²⁷, o el registro de centros, entidades y foros identificados, así como registro de actividades emprendidas y número de mujeres contratadas¹²⁸.

En otros planes se alude a la implantación de programas de desarrollo profesional y liderazgo para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, que en muchos casos tienen como referente los promovidos o gestionados por el Instituto de la Mujer¹²⁹. En el ámbito público, el plan de la Administración General del Estado centra esta medida en el diseño de un Plan de desarrollo individual y sesiones de coaching (grupal o individual), formación específica (on line y presencial), programa de mentorización cruzada (interdepartamental) y creación y mantenimiento de redes que permitan un seguimiento de la trayectoria profesional. Los indicadores de ejecución son su diseño e implantación, con el número de programas y ediciones desarrolladas, número de acciones formativas realizadas, número de horas impartidas, número de alumnas que participan, número de mentores participantes, organismos participantes, redes creadas y número de integrantes. Como indicadores de impacto se tiene en cuenta el número de participantes que

¹²⁵ PI Tragsatec; PI Universidad Popular de Palencia.

¹²⁶ PI Administración General del Estado.

¹²⁷ Entre otros, PI Reintel.

¹²⁸ PI Siemens Energy.

¹²⁹ PI Siemens Gamesa; PI Telefónica Broadcast Services S.L.; PI Telefónica España; PI BBVA Next Technologies S.L.U.; PI Bodegas Cuatro Rayas.

ascienden en su carrera profesional y valoración de la formación recibida (cuestionarios)¹³⁰, o número de programas creados y número de participantes en el programa¹³¹. En este mismo sentido, otros planes prevén programas para el desarrollo del talento o programas permanentes de mentoría para el desarrollo de la carrera profesional y el acceso a puestos de responsabilidad y mayor categoría, con indicadores de seguimiento como el número de mentorías voluntarias y el número de mujeres que han demandado o participado en los programas de mentorías¹³².

El fomento de la formación como vía para facilitar la promoción se traduce en algunos casos en medidas de acción positiva, como la reserva de un porcentaje de plazas para las mujeres en las actividades de formación profesional para aquellas que reúnan los requisitos exigidos en cada caso, incluyendo dichas reservas en los planes de formación¹³³, o procurando una mínima participación de mujeres en los cursos específicos para acceder a los puestos de responsabilidad, con indicador de seguimiento del número de mujeres y hombres que participan¹³⁴. En otros casos, sin embargo, la medida se plantea, sin más, para garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género¹³⁵.

b) Otras medidas se dirigen a remover obstáculos o barreras para facilitar la participación en los procesos de promoción y promover criterios objetivos en dichos procesos. En el ámbito público¹³⁶ los planes establecen medidas como la flexibilidad horaria y mantenimiento del complemento de productividad, en su caso, sin necesidad de realizar tardes para el colectivo que participa en procesos de promoción interna, y planes de acción social con ayudas destinadas a la financiación de las titulaciones, orientadas a fomentar la participación en los procesos de promoción interna en los puestos donde hay infrarrepresentación. El indicador de ejecución puede ser número total de licencias concedidas, número total de autorizaciones concedidas para percibir productividad sin tardes, medida con respecto a todas las mujeres que han participado en los procesos de promoción interna. El indicador de impacto será el incremento porcentual, con respecto al ejercicio anterior, de hombres y mujeres que han participado en los procesos de promoción interna en cada uno de los puestos infrarrepresentados.

¹³⁰ PI Administración General del Estado.

¹³¹ PI BBVA Next Technologies S.L.U.

¹³² PI Complutense; PI Amadeus It Group; PI Cesvimap; PI Liberdúplex S.L.U.; PI CaixaBank.

¹³³ PI Universidad de Cádiz.

¹³⁴ PI Alianza Bus; PI Translimp Contract Services S.A.

¹³⁵ PI Universidad Francisco de Vitoria.

¹³⁶ PI Administración General del Estado.

Para evitar que el ejercicio de los derechos de conciliación pueda suponer un perjuicio o barrera directa o indirecta en la promoción, se prevé la inclusión del periodo de excedencia por cuidado de menores y/o familiares en los procesos de Tasas de Reposición y Plan de Estabilización o la garantía de la recuperación de la formación de reciclaje o actualización para aquellas personas que se reincorporan después de una suspensión por nacimiento de hijo o excedencia¹³⁷, y por bajas por incapacidad temporal derivada del embarazo o situaciones de violencia de género¹³⁸. Con esta misma finalidad, se establece también como medida la de informar de los procesos de promoción a las personas que estén en situación de baja por motivo de conciliación¹³⁹, garantizando condiciones de igualdad en el acceso al proceso de promoción, siempre que se cumplan con las exigencias del puesto vacante¹⁴⁰, o el derecho a solicitar la continuidad en los Programas de Desarrollo por las personas que tengan el contrato en suspenso por ejercicio de derechos de conciliación¹⁴¹. Estas medidas exigen como indicador de seguimiento, la constatación durante uno o varios años de que en efecto esa información se ha proporcionado en los mismos términos que al resto de la plantilla. En sentido parecido se prevé garantizar que los derechos de conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones de trabajo de las personas que quieran acceder a un puesto por promoción, siendo el indicador de seguimiento el número de personas promocionadas que ejerzan derechos de conciliación respecto al número total de personas promocionadas¹⁴².

Con una formulación algo más genérica, algunos planes establecen como medida la de garantizar, durante la vigencia del plan, que el personal con reducción de jornada mantenga sus responsabilidades y competencias profesionales, sin que esa reducción pueda suponer una limitación para su carrera profesional, estableciendo como indicador de seguimiento la información y concienciación a los responsables de personas de esta medida; también garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, sin que la jornada reducida pueda suponer una barrera para promocionar, siendo indicador de seguimiento el de informar sobre este criterio a las personas que participan en los procesos de promoción o hacer un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida¹⁴³.

¹³⁷ PI Tragsatec.

¹³⁸ PI Zona Franca Cádiz.

¹³⁹ PI Universidad Pontificia Comillas; PI Alianza bus; PI Talleres Garrido.

¹⁴⁰ PI Acerinox Europa S.A.U.

¹⁴¹ PI CaixaBank.

¹⁴² PI Explotación Estación Servicio S.A.

¹⁴³ PI Telefónica España; PI Translimp Contract Services S.A.

En otros casos el plan incide en la perspectiva de la motivación de las mujeres y en este sentido se establece, por ejemplo, una medida que consiste en hacer «campañas informativas y formativas» para que se presenten a vacantes en puestos con mayor presencia masculina con seguimiento anual de la información de la difusión de tales campañas¹⁴⁴, o se propone diseñar «acciones de información y motivación» para promover su participación en procesos de promoción, con seguimiento anual desagregado por sexo de las promociones¹⁴⁵, o investigar dichas acciones de motivación para mujeres cualificadas para que participen en convocatorias de movilidad funcional, de tal modo que con carácter previo a la publicación de dichas convocatorias deben proponerse acciones de motivación y el indicador de seguimiento será el número de mujeres que se inscriben en las convocatorias de movilidad por subgrupos profesionales¹⁴⁶. También se propone como medida la de hacer un seguimiento a las personas interesadas en una promoción y los motivos para acceder a ellas, estudiar las causas y eliminar cualquier barrera que pueda suponer una política de discriminación, con indicador de seguimiento que será el porcentaje de incremento de promociones internas de mujeres con cargos de responsabilidad en relación con el año anterior¹⁴⁷. En el caso de empresas feminizadas o masculinizadas, y con el objetivo de facilitar la promoción tanto de mujeres como de hombres en puestos en los que estén subrepresentadas/os, se prevé «informar, formar y motivar a mujeres y hombres para participen en procesos de promoción profesional»¹⁴⁸.

c) Con el objetivo de contribuir a superar la segregación vertical hay medidas que buscan dar visibilidad a las trabajadoras con potencial para el liderazgo y coadyubar al desarrollo de su carrera profesional. Por ejemplo, una medida consiste en implantar y difundir una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad¹⁴⁹. Para ello se crea un portal específico para que los responsables de recursos humanos puedan disponer de esa información a la hora de cubrir puestos de trabajo, y donde las mujeres pueden disponer de un apartado en el que puedan incluir información relativa a sus áreas de interés profesional y/o su deseo o disposición para promocionarse. Esta medida debe ir acompañada de la oportuna campaña de difusión. El indicador de ejecución es que se haya puesto en marcha en un plazo determinado y que en el plazo de un año se hayan publicado un porcentaje de perfiles profesionales.

¹⁴⁴ PI Telefónica S.A.

¹⁴⁵ PI Almirall; PI Estrella de Levante; PI Tilla Berries S.L.U.

¹⁴⁶ PI Renfe.

¹⁴⁷ PI Deporvillage S.L.

¹⁴⁸ PI Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI Fran y Lolo S.L.

¹⁴⁹ PI Administración General del Estado; PI Tragsatec; PI Ayuntamiento Barcelona; PI Grupo Renfe.

El indicador de impacto puede ser número de perfiles y CV publicados en la base de datos, número de consultas, y número de personas seleccionadas a partir de la publicación de sus perfiles. También la medida puede dirigirse a dar visibilidad a los casos de éxito de mujeres de la empresa con el objetivo de dar mayor visibilidad al talento femenino, reducir estereotipos sobre liderazgo femenino y ofrecer roles modelos femeninos a potenciales candidatas y profesionales de la compañía¹⁵⁰. En el ámbito de la empresa privada también hay planes con este tipo de medida: por ejemplo, visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa, con indicador de seguimiento del número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas, contenido y canales utilizados¹⁵¹; programas específicos para mujeres que permiten identificar empleadas con habilidades para desarrollar su carrera profesional¹⁵², con indicadores de seguimiento de número de mujeres identificadas respecto al número de mujeres y hombres en plantilla y número total de personas empleadas identificadas en plantilla, así como número de hombres respecto del total de personas empleadas identificadas¹⁵³, o bien el indicador de seguimiento es el número de estrategias de identificación implantadas y número de candidatas identificadas y su categoría¹⁵⁴.

5.2. Medidas de impulso de las candidaturas femeninas en los procesos de promoción a puestos o niveles donde existe infrarrepresentación

En muchos de los planes analizados se incorporan medidas de acción positiva en línea con las previsiones contenidas en el art. 11 LOIEMH, 17.4 ET y 24.2 ET, y ello con la finalidad de impulsar las candidaturas femeninas en los procesos de promoción en los puestos o niveles donde existe infrarrepresentación. En los planes de igualdad del sector privado se advierte que existen distintos niveles de compromiso con las medidas que implican acción positiva. En algunos casos, se establecen medidas excesivamente abstractas, como «impulsar una mayor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad»¹⁵⁵, fomentar la presencia equilibrada en los puestos de Dirección y mandos intermedios¹⁵⁶, o se compromete la «oferta de promoción prioritaria para la (s) persona (s) con el sexo menos representado»¹⁵⁷, sin que

¹⁵⁰ PI Tragsatec; PI Siemens Gamesa.

¹⁵¹ PI Translimp Contract Services, S.A.

¹⁵² PI Telefónica Global Solutions; PI Grupo Área Sacyr Facilities; PI Siemens Gamesa.

¹⁵³ PI Red Eléctrica Española.

¹⁵⁴ PI Reintel; PI Sabadell.

¹⁵⁵ PI Acerinox Europa S.A.U; PI Acciona S.A. División Infraestructura; PI Delafruit; PI Virsa Multiservicios S.L.

¹⁵⁶ PI Compañía Cervecera Canarias; PI Deporvillage S.L.

¹⁵⁷ PI Fran y Lolo S.L.

en estos casos se explicita cómo se garantizará la medida, más allá de hacer un seguimiento del número de mujeres y hombres en dichos puestos y el número de los promocionados. En esta misma línea, se establece que se debe incluir en los procesos de promoción a los puestos directivos un «componente de concienciación con contenido de igualdad de oportunidades», y el indicador de seguimiento será el número de procesos de promoción en el que dicho componente se ha integrado¹⁵⁸. Igualmente refleja un compromiso de escaso calado la medida que se traduce en una buena intención como «procurar mantener a lo largo de la vigencia del Plan un equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todos los puestos de la empresa»¹⁵⁹. Además a menudo se utiliza la fórmula de «medida que exige adoptar medida», de tal manera que la medida consiste en establecer medidas de acción positiva, sin que estas se precisen, siendo el indicador de seguimiento el que permite su evaluación, por ejemplo, con la constatación de la inclusión de este criterio en el procedimiento de reconocimiento de la organización¹⁶⁰, la exigencia de la revisión del Protocolo de selección y promoción¹⁶¹, o con el necesario análisis de los procedimientos promoción, con revisión anual de las promociones desagregadas por sexo¹⁶².

Otra fórmula que permite avanzar algo más en el compromiso con la acción positiva, consiste en establecer un objetivo cuantitativo específico y luego fijar la medida que debe facilitar la acción positiva. Así se formula como objetivo cuantitativo garantizar la igualdad en los procesos de promoción, «alcanzando un 50% de promociones de cada sexo, salvo causa justificada», pero la medida propuesta no va más allá del «fomento de la promoción, desarrollo y/o formación del género menos representado por nivel interno, especialmente en el caso de las mujeres en niveles jerárquicos superiores»¹⁶³. En términos parecidos se fija el objetivo cuantitativo de alcanzar unos porcentajes del 40% de Directoras/Manager y el 30% de Directoras corporativas/ Directoras Top, y la medida concreta se formula en el sentido de que «se fomentará la promoción y contratación de mujeres para alcanzar dichos porcentajes en las posiciones directivas», siendo el indicador de seguimiento el cumplimiento de dichos porcentajes¹⁶⁴. También es posible que la medida se formule directamente de forma cuantitativa, de tal manera que se prevé que en los procesos de promoción de puestos donde la mujer está

¹⁵⁸ PI Amadeus IT Group S.A.; PI Amadeus España.

¹⁵⁹ PI Zara.

¹⁶⁰ PI Top Clean Baleares S.L.

¹⁶¹ PI Telefónica Broadcast Services S.L.; PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; PI Merlín Properties.

¹⁶² PI Telefónica Broadcast Services S.L.; PI Grupo Ferrovial.

¹⁶³ PI Amadeus Group S.A.

¹⁶⁴ PI Sabadell.

infrarrepresentada «se garantizará que en las promociones internas se contará con al menos un 40% de candidaturas del sexo infrarrepresentado», y si ello no es posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas; y esta medida va acompañada de otra que se formula en el sentido de que a lo largo de la vigencia del plan se establece como objetivo final que la promoción de las mujeres alcance el 40%¹⁶⁵.

Son numerosos los planes analizados que recogen la medida tipo, esto es, aquella en la que se determina la preferencia de las candidaturas femeninas en los procesos promoción profesional a puestos en los que exista infrarrepresentación y en los que las candidaturas concurren en idénticas condiciones de idoneidad y competencia¹⁶⁶. En todo caso, una vez más, la fuerza de obligar de esta medida no siempre es la misma. Hay planes que recogen este tipo de medida con cierta concreción, como la que consiste en impulsar e incentivar las cifras de promoción femenina en los grupos en los que existe infrarrepresentación, desde el proceso de selección interno y ello procurando que en la fase final de todas las coberturas de vacantes haya al menos una mujer, siempre que se presente alguna candidata y tenga el perfil profesional requerido para el puesto, con indicador que exige información sobre candidaturas y promociones finales (referido a la última terna)¹⁶⁷. Sin embargo, algunos planes formulan esta medida de forma imprecisa o ambigua, pues en caso de empate no se prevé la preferencia de la candidatura femenina, sino que se dice que «se valorará positivamente la candidatura de las mujeres sobre los hombres»¹⁶⁸. Por otra parte, la prioridad de la candidatura no siempre se otorga a la femenina, sino más genéricamente a la del sexo que esté infrarrepresentado, y ello sucede con frecuencia en los planes de igualdad de empresas con plantilla masculinizada¹⁶⁹, pero también en planes de empresas con mayoría de mujeres en la plantilla¹⁷⁰. En algunos planes esta medida se refuerza, por ejemplo, con la garantía de que el descarte de la candidatura femenina en puestos en los que

¹⁶⁵ PI Siemens Gamesa.

¹⁶⁶ PI Tragsatec. PI Fundación Universidad Pablo Olavide; PI Telefónica España; PI Grupo Ferrovial; PI Zara; PI Siemens Energy, PI Bodegas Cuatro Rayas; PI Inovyn; PI Rofervigo S.L.; PI Levantina 2000 Automoción S.A.; PI Aerotecnic; PI Translimp Contract Services S.A.; PI CAE centro ayuda especializada.

¹⁶⁷ PI Fundación Telefónica; PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios S.L.U.; PI Telefónica Global Solutions; PI Telefónica S.A.; PI Acciona S.A. División Infraestructuras; PI Grupo Área Sacyr Facilities; PI CaixBank.

¹⁶⁸ PI Siemens Energy.

¹⁶⁹ PI Transportes Unidos de Asturias; PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio; PI Liberdúplex S.L.U.; PI Icsa; PI Alstom; PI Stadler; PI Talleres Garrido; PI Pernod Ricard Winemakers Spain S.A.; PI Siemens Gamesa; PI Procomel; PI Vallfrut Cooperativa Val.

¹⁷⁰ SSP Airport Restaurants S.L.; PI Explotación Estación Servicio S.A.; PI Grupo Área Sacyr Facilities; PI Virsa Multiservicios S.L.; PI IUnion Emergencias S.A.; PI Cuaderno Amarillo S.L.L.

está infrarrepresentada se justifique en razones objetivas¹⁷¹, o con la exigencia de incluir al personal con jornada reducida¹⁷². Normalmente este tipo de medida tiene un carácter temporal, a veces con un nivel de prioridad aplicativa bajo¹⁷³, y los indicadores de seguimiento suelen ser el número total de acciones positivas realizadas, o tipos de procesos de promoción realizados, número y porcentaje desagregado por sexo de candidaturas presentadas y personas efectivamente promocionadas, incremento del sexo infrarrepresentado en puestos con infrarrepresentación con respecto a años anteriores y revisión periódica anual y comparativa de los indicadores de seguimiento.

En los planes de igualdad del ámbito público pueden encontrarse formulaciones más claras de este tipo de medidas de acción positiva. En este sentido, se prevé, como medida a imponer a medio plazo, que en los concursos generales y específicos de personal funcionario y de traslados de personal laboral se asigne medio punto adicional a aquellas personas que opten a puestos de niveles en los que existe infrarrepresentación en el Centro Directivo correspondiente, puntuación que solo se otorgaría una vez alcanzado la puntuación mínima exigida en cada convocatoria. El indicador de ejecución será la adopción de un acuerdo para implantar la medida y número de convocatorias de concursos en las que se incluye esta previsión. Como indicador de impacto se fija el incremento porcentual, con respecto al ejercicio anterior, de puestos ocupados por hombres o mujeres, en funciones del sexo que esté infrarrepresentado, y número de esta medida con respecto a todos los concursos publicados en un tiempo determinado¹⁷⁴.

En el ámbito municipal¹⁷⁵, y como concreción del objetivo claro y específico de evitar la segregación horizontal y vertical, se fija como medida la de incluir acciones positivas en las bases de los procesos de promoción interna y provisión de puestos cuando haya infrarrepresentación, y así cuando los procesos selectivos exijan pruebas físicas, se propone modificar los baremos o marcas con perspectiva de género e invertir el orden de las pruebas de selección, realizándose en primer lugar, y con carácter eliminatorio, las pruebas psicotécnicas y de conocimiento, con indicador del número de bases de procesos selectivos modificadas, número de personas que participan en las pruebas desagregado por sexos y número de personas que pasan las pruebas desagregado por sexos. En el marco del objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos, establece también

¹⁷¹ PI Grupo Área Sacyr Facilities; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Siemens Gamesa.

¹⁷² PI Virsa Multiservicios S.L.

¹⁷³ PI Transfesa Logistics. S.A.; PI Alstom.

¹⁷⁴ PI Administración General del Estado.

¹⁷⁵ PI Ayuntamiento de Madrid.

la medida de incluir acciones positivas en los criterios de desempate en las candidaturas, al final del proceso de adjudicación de puestos en los procesos de provisión, cuando exista infrarrepresentación, y los indicadores de cumplimiento serán el número de convocatorias de puestos en los que se incluye la medida. Lo singular de estas medidas es que presentan una temporalización permanente, lo que supone una incorporación a la actividad habitual de las unidades responsables de su implantación, si bien hay que entender que solo pueden mantenerse mientras exista infrarrepresentación, y ello en cumplimiento de lo previsto en el art. 11 LOIEMH. Se realiza un seguimiento de cumplimiento anual por la comisión de igualdad, y al finalizar la vigencia del plan se realiza una evaluación final del grado de implementación de las medidas. Medidas de este tipo, con plazo de ejecución continuo, también se establecen para las convocatorias de movilidad funcional con preferencias para el sexo subrepresentado, con la propuesta de analizar la eliminación de la valoración de antigüedad a la hora de ordenar a las personas participantes y que tendrá que verificarse en la publicación de las convocatorias, y el indicador será la publicación en las convocatorias la preferencia del sexo subrepresentado¹⁷⁶. En el marco del objetivo general de equilibrar el porcentaje de mujeres y hombres en la promoción, puede encontrarse la medida también permanente consistente en el «equilibrio de porcentajes en los puestos de libre designación», sin mayores precisiones, y que va acompañada de un indicador de seguimiento que es porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de libre designación¹⁷⁷.

En el ámbito universitario, dentro del objetivo de fomentar las carreras investigadoras y docentes con perspectiva de género, se prevén medidas de carácter permanente como la promoción de la inclusión de un mínimo del 40% de mujeres en Proyectos de investigación, nacionales o internacionales, o en Grupos de Investigación, introduciendo un formulario de justificación en caso de no cumplimiento de la medida, con indicadores de seguimiento cuantitativos, como el número de proyectos que incluyen el porcentaje mínimo de mujeres y número de formularios de justificación presentados, número de grupos de investigación liderados por mujeres y hombres y el grado de incremento del número de grupos liderados por mujeres tras la incorporación de la medida. En el ámbito de la carrera docente, se prevé incluir en el Programa de Evaluación Docente la perspectiva de género como criterio de evaluación a través de un bloque de preguntas sobre la aplicación e incorporación de la perspectiva de género o su incorporación en los ítems de evaluación en auto informe del profesor/a¹⁷⁸.

¹⁷⁶ PI Renfe.

¹⁷⁷ PI Universidad Complutense.

¹⁷⁸ PI Universidad Complutense.

5.3. Medidas para implantar un sistema objetivo de promoción o para garantizar la perspectiva de género en la organización de los procesos de promoción

La realización de un diagnóstico de situación realista obliga a algunas empresas a reconocer que no tienen un sistema de promoción formalizado, por lo que en consecuencia el plan establece como medida general la creación de un protocolo de promoción con perspectiva de género¹⁷⁹, o acorde con lo establecido en la valoración de puestos de trabajo, o se prevé la formalización de las prácticas internas de promoción, con fijación de fecha para su entrada en vigor¹⁸⁰. En estos casos, el indicador de seguimiento puede ser si se ha realizado o no el protocolo y el número de medidas propuestas y puestas en marcha dentro del protocolo¹⁸¹, pero también la comunicación a la comisión de igualdad del documento con la nueva política de promociones o seguimiento del aumento de promociones en puestos donde hay subrepresentación¹⁸². Son medidas especialmente interesantes aquellas que van dirigidas a formalizar las prácticas de promoción a puestos directivos¹⁸³. En algunos planes se establece como medida para corregir la segregación vertical la creación de planes especiales de carrera para toda la plantilla con especial atención a las mujeres con capacidad para desarrollar puestos de responsabilidad¹⁸⁴.

Si ya existe un sistema de promoción formalizado, en ocasiones se propone genéricamente su revisión y, en su caso, modificación del procedimiento de promoción con perspectiva de género¹⁸⁵. En otros casos, con mayor concreción, el plan establece medidas correctoras o de revisión muy variadas, pero que en líneas generales suelen ir orientadas a garantizar el equilibrio de sexos en la organización de los procesos de promoción. Así una medida permanente puede consistir en fomentar o garantizar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las comisiones que deciden o resuelven los procesos de promoción (tribunales, órganos de selección o provisión de personal), si bien cuando se trata de la administración se aclara que se garantizará en todo caso la profesionalidad y especialización de sus miembros¹⁸⁶. El indicador de seguimiento

¹⁷⁹ PI Torcal Innovación y Seguridad S.L.; PI Tilla Berries S.L.U., entre otros.

¹⁸⁰ PI Aerotecnic; PI UPM Raflatac; PI Translimp Contract Services S.A.

¹⁸¹ PI SSP Airport Restaurants S.L.

¹⁸² PI Alianza Bus; PI Bodegas Cuatro Rayas; Fundación Universidad Pablo Olavide; PI Cofides; PI Inovyn; PI Montajes Cancelas; PI Rofervigo.

¹⁸³ PI Universidad Popular de Palencia.

¹⁸⁴ PI Transportes Unidos de Asturias.

¹⁸⁵ PI Almirall; PI Zara; PI Sabadell; PI Levantina 2000 Automoción S.A.

¹⁸⁶ PI Generalitat Valenciana; PI Ayuntamiento Madrid; PI Ayuntamiento Barcelona; PI U.Complutense.

puede ser el número de mujeres y de hombres por cada órgano de selección y hacer un seguimiento del tema, así como atender al número de miembros de los órganos de selección que tengan formación en género. Con esta misma orientación, se puede encontrar la medida dirigida a sensibilizar y dar formación específica sobre igualdad a todas las personas que participan en los procesos de promoción¹⁸⁷, o más específicamente impartir cursos de sesgos inconscientes a los profesionales de recursos humanos¹⁸⁸. Algunas medidas van dirigidas a mejorar los instrumentos que articulan los sistemas de promoción: por ejemplo, la revisión desde la perspectiva de género del sistema de «evaluación del desempeño» para garantizar la objetividad y determinar si existen elementos que puedan causar desigualdades en la valoración¹⁸⁹, y el establecimiento de ítems evaluativos en las entrevistas de seguimiento anual para la valoración de la igualdad en el desempeño profesional y relacionado con la promoción¹⁹⁰.

Igualmente son pertinentes las medidas que van orientadas a neutralizar el lenguaje utilizado en las convocatorias de promoción: así, revisar el uso no sexista del lenguaje en la descripción de las vacantes; describir las vacantes atendiendo a los requisitos reales del puesto y no en función de estereotipos y roles de género; unificar los requisitos mínimos de promoción a mismos puestos sin perjuicio de la aclaración de los requisitos valorables en cada puesto concreto; o, en fin, asegurar criterios objetivos y exento de sesgos de género en los criterios de valoración de las candidaturas. En estos casos, los indicadores de seguimiento pueden ser el número de convocatorias realizadas y revisadas desde la aprobación del plan¹⁹¹, o número de vacantes publicadas, número y porcentaje, desagregados por sexo de las personas que presentan candidatura y vacantes cubiertas con nuevas incorporaciones, y revisiones anuales de los indicadores de seguimiento¹⁹². Con el objetivo de dotar de mayor transparencia los procesos de promoción, hay medidas que se plasman en el compromiso de mejora de las herramientas de recursos humanos que faciliten la obtención de datos¹⁹³; la transparencia y publicidad de las convocatorias de promoción, como la revisión de los canales de difusión de las convocatorias de promoción, dando prioridad al personal interno para cubrir puestos de responsabilidad publicando previamente las ofertas

¹⁸⁷ PI Zara; PI Transportes Reunidos de Asturias; PI Inovyn; PI UPM Raflatac; PI Solvay Torrelavega; PI Aira sociedade cooperativa Galega.

¹⁸⁸ PI CaixaBank.

¹⁸⁹ PI SegurCaixa Adeslas S.A.

¹⁹⁰ PI Universidad Popular Palencia.

¹⁹¹ PI Adiseo España; PI Tecnocontrol Servicios S.A.

¹⁹² PI Tragsatec.

¹⁹³ PI Fundación Telefónica

internamente¹⁹⁴; incluir en las vacantes publicadas mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos tradicionalmente masculinos¹⁹⁵; informar a la comisión de seguimiento del plan de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos)¹⁹⁶; publicar las vacantes y/o promoción de libre designación para que toda la plantilla tenga conocimiento de los procesos en tiempo y forma y supervisión por la comisión de igualdad de las entrevistas de promoción¹⁹⁷; y arbitrar mecanismo de reclamación en la empresa frente a posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal¹⁹⁸.

5.4. Medidas de contenido obligatorio que exigen estudio, diagnóstico o seguimiento de evolución de la situación

En la muestra analizada se han encontrado numerosos planes con medidas que se caracterizan porque tienen un contenido obligatorio y que en muchos casos dilatan en el tiempo la efectividad real del plan para corregir el problema. Buen ejemplo de este tipo de medida puede advertirse en un plan que diagnostica la existencia de infrarrepresentación femenina en los mandos intermedios y directivos, pero solo prevé como medida la creación de una comisión de estudio para la adopción de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción¹⁹⁹. En otros casos, la estrategia de posponer la adopción de medidas efectivas se justifica en la necesidad de profundizar en las causas que determinan la desigualdad ya constatada en el diagnóstico. Con este objetivo los planes fijan diversas medidas, entre otras: realizar un estudio para entender las razones de la escasa presencia de conductoras en empresa de transporte, con la finalidad de realizar después una campaña de comunicación²⁰⁰; estudiar cuáles pueden ser las barreras de la mujer para promocionar y analizar medidas que puedan potenciar su desarrollo profesional²⁰¹; realizar un estudio de distribución del personal por nivel profesional y estudios en función del

¹⁹⁴ PI Acciona S.A. División Infraestructuras; Universidad Unipeq; PI Telefónica S.A.; PI Fundación Telefónica. PI Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios S.L.U.; PI Ilunion Emergencias S.A.; PI Grupo Avícola La Cresta S.L.U.

¹⁹⁵ PI Telefónica Broadcast Services S.L.; PI Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; PI Sabadell.

¹⁹⁶ PI Zara.

¹⁹⁷ PI Estrella de Levante.

¹⁹⁸ PI Virsa Multiservicios S.L.

¹⁹⁹ PI Solvay Torrelavega.

²⁰⁰ PI Transportes Unidos de Asturias.

²⁰¹ PI Rovi S.A.; PI Tecnocontrol Servicios S.A.; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Vallfrut Cooperativa Val.

sexo para analizar posibles discriminaciones en la clasificación profesional y en la promoción respecto del nivel de estudios y en su caso adoptar medidas²⁰²; promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos intermedios y directivos, pero condicionando su implementación a estudios previos²⁰³.

En ocasiones, el diagnóstico se ha realizado sin suficiente información sobre la situación de la empresa, y lo que hace el plan es establecer medidas que permitan en el futuro mejorar el diagnóstico y adoptar medidas que sean útiles para atender a la realidad de la organización. En este sentido la medida puede consistir en mejorar la herramienta de recurso humanos que facilite la obtención de datos relacionados con igualdad, especialmente en lo que se refiere a la distribución de la plantilla de acuerdo con el sistema de clasificación profesional y la promoción²⁰⁴. En muchos planes las medidas suponen el compromiso de hacer valoraciones de balance, estudios o seguimientos periódicos de evolución de la situación en materia de promoción, que se encomiendan al departamento de recursos humanos, y que a veces exigen la participación de la comisión encargada del seguimiento del plan. En este sentido, por ejemplo, el plan establece la obligación de elaborar un estudio de los itinerarios profesionales y de carrera con perspectiva de género con la finalidad de evaluar cómo evoluciona la carrera de hombres y mujeres con indicador de seguimiento de la media de tiempo de promoción de las mujeres frente a la media de promoción de los hombres por año²⁰⁵. Con esta misma finalidad se prevé analizar la estructura de méritos para promoción y provisión y valorar la formación en género o realizar una memoria anual específica de representatividad por sexo, en subgrupos profesionales y en las convocatorias internas a las personas participantes, y la comisión de seguimiento realizará un análisis de la ocupación por sexos y su variación para elaborar propuestas para la atracción del talento del sexo subrepresentado en las siguientes convocatorias²⁰⁶; realizar un seguimiento semestral de la tendencia de las promociones al equipo directivo por cobertura y nombramientos, con el indicador del número de promociones a equipo directivo desagregado por género y segmento²⁰⁷; realizar un seguimiento o una revisión anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo

²⁰² PI Levantina 2000 Automoción S.A.

²⁰³ PI Administración General del Estado.

²⁰⁴ PI Telefónica S.A.

²⁰⁵ PI Ayuntamiento de Barcelona.

²⁰⁶ PI Grupo Renfe.

²⁰⁷ PI Caixabank.

de promoción, con un seguimiento durante la vigencia del plan²⁰⁸, así como hacer un seguimiento periódico de la proporción de mujeres en los puestos de responsabilidad²⁰⁹.

En un sentido parecido algún plan obliga a la creación de un registro de «Seguimiento Profesional» anual de cada persona trabajadora que haya expresado su deseo o no de promocionar, a través de la evaluación anual de desempeño²¹⁰, o crear un panel de información o desarrollar un sistema de trazabilidad de candidaturas y promociones para hacer un seguimiento con perspectiva de género²¹¹, y realizar estadísticas de promociones realizadas con carácter anual²¹², exigiendo en alguna ocasión la especificación de las mujeres con responsabilidades familiares y número de promociones rechazadas y su causa, así como registrar y hacer un seguimiento del número de hombres y mujeres que se presentan y/o son tenidos en cuenta en los procesos de promoción, especificando puesto, categoría y otras condiciones laborales²¹³. Resulta también de interés la medida consistente en crear y actualizar anualmente un registro, desagregado por sexo, sobre el nivel formativo de la plantilla para detectar empleadas sobrecualificadas, y ello con la finalidad de promover su acceso a puestos de responsabilidad donde exista un porcentaje significativo de infrarrepresentación²¹⁴. Con una visión dinámica del plan, y con carácter transversal y permanente, en alguna empresa se establece la posibilidad de que el responsable de relaciones laborales presente propuestas a la comisión de seguimiento sobre nuevas medidas para fomentar la igualdad en materia de desarrollo y promoción, más allá de las previstas en el plan, y con indicadores de seguimiento como el número de propuesta planteadas y número de ellas que se han estudiado²¹⁵.

En algunos planes de igualdad, el diagnóstico concluye que ya existe en la empresa un sistema objetivo de promoción, que además apuesta por el talento femenino y garantiza la igualdad especialmente para las personas que hacen uso de los derechos de conciliación, y por ello lo que proponen como medida preventiva es constatar, con información estadística desagregada por sexos, que los procesos de promoción siguen siendo objetivos, con la

²⁰⁸ PI Telefónica Broadcast Services; PI Zara; PI Sabadell; PI Icsa; PI Samaín Servicios a Comunidades S.A.

²⁰⁹ PI Zara.

²¹⁰ PI Pernod Ricard Winemakers Spain.

²¹¹ PI BBVA Next Technologies S.L.U.; PI Siemens Gamesa.

²¹² PI Ferrovial.

²¹³ PI Universidad Unipac.

²¹⁴ PI SSP Airport Restaurants S.L.; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Aira Sociedade Cooperativa Galega.

²¹⁵ PI CaixaBank.

obligación de dar traslado de dicha información a la comisión de seguimiento de forma anual²¹⁶, o en el primer trimestre del año siguiente a la entrada en vigor del plan, con el indicador de número de mujeres promocionadas/número de mujeres en plantilla, y si los primeros indicadores de promoción muestran una diferencia desfavorable mayor o igual al 10% para el género infrarrepresentado (mujer) se realizará un análisis en profundidad para determinar la causa²¹⁷.

6. CONCLUSIONES

El análisis de la materia de clasificación profesional en los distintos planes de igualdad nos ha permitido advertir cierta confusión. Tanto en sede de diagnóstico, como en la formulación de objetivos y en las medidas adoptadas en el plan, se observa que en ocasiones se utilizan indistintamente términos que son diferentes, aunque conectados entre sí, como «sistema de clasificación profesional», «relación de puestos de trabajo» y «valoración de puestos de trabajo». Por otra parte, el R.D. 901/2020 exige a los negociadores del plan que examinen los sistemas y criterios de clasificación profesional bajo la lupa del art. 22 ET, pero sigue sin quedar resuelta la cuestión de cuál es el papel que puede jugar el plan de igualdad para hacer ajustes en las previsiones de la norma convencional de referencia en caso de que se considere necesario. La posible concurrencia conflictiva entre convenio y plan de igualdad es cuestión que debe resolverse por el legislador, y el reglamento la soslaya, de tal manera que el epígrafe 5.2 de la Hoja Estadística, referido a la clasificación profesional, solo se refiere a la adopción de medidas frente a la segregación ocupacional y medidas de implantación o corrección de sistemas de valoración de puestos de trabajo.

En cumplimiento de las previsiones del epígrafe 6 del Anexo R.D. 901/2020 (Infrarrepresentación femenina), el diagnóstico debe proyectar la distribución por sexos de la plantilla sobre el sistema de clasificación profesional para en su caso detectar, con indicadores cuantitativos, la existencia de segregación ocupacional (horizontal y/o vertical). El estudio de una muestra importante de planes de igualdad permite constatar que la segregación ocupacional es un fenómeno que todavía está fuertemente arraigado en la realidad de las empresas y organizaciones españolas, tanto públicas como privadas. Aunque no es lo habitual, constituye una buena práctica que el diagnóstico trate de indagar o profundizar sobre las causas de este problema, y

²¹⁶ PI Explotación Estación Servicio S.A.

²¹⁷ PI Reintel; PI Red Eléctrica Española; PI Telefónica España.

si los negociadores del plan no tienen información o datos suficientes, deben proponer como medida la dirigida a realizar un estudio sobre dichas causas. Cuando se detecta la segregación ocupacional, normalmente las medidas adoptadas para corregirla están orientadas a garantizar la igualdad en el acceso y la contratación (segregación horizontal) y en la promoción profesional (segregación vertical).

Se ha detectado cierta tendencia a confundir o fusionar el epígrafe 6 (infrarrepresentación femenina) con el epígrafe 3 (clasificación profesional) del Anexo R.D. 901/2020. Sin embargo, la diagnosis sobre el sistema o criterios de clasificación profesional no puede limitarse al análisis cuantitativo de la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterios de clasificación profesional, sino que exige además un estudio cualitativo —descriptivo y valorativo—, sobre el sistema o criterios de clasificación y los sistemas de evaluación de puestos de trabajo aplicables en la empresa, y ello con el objeto de analizar la posible existencia de sesgos de género.

Cuando el sistema de clasificación profesional está regulado en convenio o acuerdo de empresa, el plan de igualdad podrá revisar dicho sistema y hacer las debidas adaptaciones o correcciones para garantizar la igualdad. Sin embargo, resulta llamativo que en la mayoría de los planes de igualdad analizados las comisiones negociadoras optan por no regular estas cuestiones en el plan, evitando la negociación colectiva y desaprovechando la eficacia normativa de este instrumento, con tendencia a encomendar las tareas de corrección y revisión a los departamentos de recursos humanos. El personal especializado en recursos humanos puede realizar funciones como revisar la relación de puestos de trabajo en la empresa, (nomenclatura, descripción y valoración objetiva) o examinar el encuadramiento de los trabajadores dentro del sistema de clasificación profesional (asignación a cada trabajador de grupo profesional, sección y puesto de cara a valorar la realización de trabajos de igual valor). Sin embargo, no es posible soslayar un proceso de negociación colectiva cuando la corrección exige modificación del sistema convencional de clasificación.

Si el sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa está regulado en convenio sectorial, el plan suele remitirse sin más a dicha norma convencional, olvidando en muchos casos que el diagnóstico debe analizar si el sistema aplicable se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la igualdad en los términos exigidos en el art. 22.3 ET y art. 9 R.D. 902. En el caso de que los negociadores del plan consideren que el sistema convencional de referencia no está todavía adaptado al complejo análisis correlacional que exige el art. 22.3 ET, el plan de igualdad, como instrumento de negociación colectiva, podría hacer las debidas adaptaciones en el ámbito de la empresa, tal y como prevé el art. 84.2 ET, o revisar las adaptaciones que en su caso

ya existieran en la empresa. Pero esta tarea debe ser objeto de negociación colectiva, y deberían acometerla los negociadores del plan, por lo que resulta una práctica errónea que el plan encomiende esta labor al departamento de recursos humanos. Si los negociadores del plan consideran que es necesario modificar el sistema del convenio sectorial, es una buena práctica que el diagnóstico aconseje a los negociadores del futuro convenio la revisión del sistema de clasificación profesional para ajustarlo a los requerimientos del art. 22.3 y 28 ET, y puede también recomendar hacer una valoración de puestos de trabajo previa a la negociación.

Por lo que se refiere al grado de cumplimiento de las exigencias impuestas a los negociadores en punto a la valoración de puestos de trabajo, hemos observado variadas posibilidades. Por un lado, hay empresas que ya tenían sistema de valoración, y sobre esa premisa, algunos diagnósticos, no todos, reconocen que el sistema no se ajusta a los nuevos requerimientos del R.D. 902, en cuyo caso son consecuentes y establecen en el plan medidas correctoras. En otros casos, la diagnosis reconoce que ya se ha revisado el sistema o que la empresa lo ha implantado de acuerdo con las nuevas exigencias legales. La mayoría de los diagnósticos analizados no cumplen con la obligación de describir el sistema ya implantado o revisado como exige la norma reglamentaria. Por último, hay otras empresas cuyo plan de igualdad establece como medida la futura revisión o implantación del sistema de valoración, encomendando esta labor normalmente al departamento de recursos humanos. En líneas generales la valoración de puestos de trabajo solo se realiza a efectos de confeccionar la auditoria retributiva, aunque algunos planes reconocen que esta herramienta de transparencia retributiva ha tenido o puede tener impacto en la reorganización de los puestos de trabajo, en la revisión del sistema de clasificación profesional o en la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional. Es muy recomendable en todo caso que los planes de igualdad conciban la valoración de puestos de trabajo con un enfoque dinámico, y en este sentido, es buena práctica establecer como medida su revisión periódica, así como hacer la valoración con carácter previo a la creación de nuevos puestos de trabajo y/o antes de incorporar a una persona a un nuevo puesto, así como antes de negociar variaciones en el sistema retributivo de la empresa.

La constatación de que existe segregación vertical, con infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad, es un factor de coincidencia en casi todos los diagnósticos analizados, tanto en empresas con plantilla equilibrada o masculinizada, como en aquellas organizaciones que tienen plantilla fuertemente feminizada. La obligación de describir en el diagnóstico los sistemas o criterios de promoción profesional permite poner al descubierto que muchas empresas no tienen estandarizado o sujeto a procedimiento el sistema

de ascensos y promoción, y en esos casos el plan tiende a establecer como objetivo o medida prioritaria el establecimiento de un sistema de promoción objetivo. En todo caso, lo más frecuente es que el plan establezca una o varias medidas que fijan de forma puntual criterios para garantizar la objetividad, complementando a veces las previsiones convencionales. Ahora bien, en líneas generales, no se aprovecha la eficacia normativa del plan de igualdad para regular sistemas completos y ordenados que garanticen la promoción objetiva en los términos exigidos por el art. 24 ET. En este sentido, conviene no olvidar que los ascensos deben regularse por convenio o pacto de empresa, de tal manera que los negociadores del plan de igualdad no deberían realizar remisiones en bloque al departamento de recursos humanos, porque ello supone dejar en manos de la empresa la creación o corrección de los sistemas objetivos de promoción profesional.

El dato más significativo es que tienden a normalizarse las medidas de acción positiva, especialmente la que supone una promoción preferente de la candidatura del sexo menos representado cuando hay idénticas condiciones de idoneidad y competencia entre las candidaturas concurrentes, si bien su diversa formulación y calendarización pone en evidencia que no siempre existe el mismo nivel de compromiso por parte de la empresa. Debe advertirse en todo caso que la acción positiva no se formula siempre en un sentido unilateral (hacia las mujeres), en los términos previstos en el art. 11 LOIEMH y art. 7.4 R.D. 901/2020, sino que hay cierta tendencia a reproducir la formulación contenida en el art. 17.4 ET, que da la preferencia al sexo menos representado. Como se ha visto, constituye una buena práctica acompañar este tipo de medida de objetivos cuantitativos, y de garantías adicionales como la justificación razonada de un posible descarte de la candidatura femenina; además, resulta imprescindible el control de su posterior aplicación, con informe de seguimiento y evolución, resultando decisivo a estos efectos la participación de la comisión de seguimiento.

Ciertamente se ha avanzado en una mayor concreción del diagnóstico y de las medidas en materia de promoción profesional. Ahora bien, los planes de igualdad difícilmente pueden contribuir de forma sustancial a conseguir la mayor presencia femenina en los puestos de responsabilidad si desde este instrumento no se puede o no se quiere afrontar el problema de la segregación atendiendo a las principales causas que lo explican. El gran reto sigue siendo la promoción a los puestos de alta dirección, cargos que quedan excluidos de los sistemas convencionales de clasificación profesional y de promoción profesional, y que no siempre quedan sometidos a sistemas integrales de valoración de puestos de trabajo. Aunque los planes de igualdad declaran que se aplican por igual a todos los niveles jerárquicos en la empresa, lo cierto es que, una vez diagnosticada cuantitativamente la segregación vertical, no se analizan los criterios de

promoción a puestos de alta dirección, y este colectivo tampoco está presente como regla general en las medidas que tienden a implantar criterios objetivos de promoción. En definitiva, las facultades organizativas del empresario a la hora de decidir las promociones a puestos de alta dirección es territorio que queda al margen del plan de igualdad. Pero, además, y esto es lo más importante, la brecha de cuidados sigue siendo el principal factor que dificulta el progreso de las mujeres en su carrera profesional, y los planes de igualdad por el momento no contribuyen demasiado a avanzar en materia de corresponsabilidad.

Capítulo VIII

TIEMPO DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

M. Begoña García Gil

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*

1. DIAGNÓSTICO

Las condiciones de trabajo se encuentran relacionadas de forma directa con el tiempo de trabajo y el ejercicio responsable de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.

En lo relativo a esta área de análisis se debe recopilar información en los planes de igualdad para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido el puesto a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral.

Desde la perspectiva de la conciliación y la corresponsabilidad hay aspectos sustanciales que estudiados y analizados establecen las condiciones que las personas trabajadoras tienen en las empresas. En concreto, se valorarán datos relativos a: Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias. Régimen de trabajo a turnos. Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos. Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo. Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión. Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino. Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo. Permisos y excedencias del último año y motivos,

por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel formativo. Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa. Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación. Régimen de movilidad funcional y geográfica. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que hayan podido producirse en los últimos tres años. Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa. Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 82.3) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género. Así como el ejercicio corresponsable de los derechos, en concreto: Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos; Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación¹. Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación. Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos, entre otros.

Se puede partir de la afirmación general que se refiere a la existencia de una distribución muy irregular del uso de permisos derivados de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad, esta circunstancia se basa en el porcentaje tan alto de mujeres trabajadoras que hacen uso de estos permisos frente al porcentaje de hombres trabajadores que lo hacen.² Principalmente en lo referente a excedencias para cuidado de hijos o de familiares o bien la reducción de jornada donde se produce un uso generalizado por las trabajadoras frente a los trabajadores.

Podemos afirmar que se trata de un punto común entre los planes de igualdad la consideración generalizada, en los principios fundamentales, de

¹ PI Top Clean Baleares, PI Translimp Contract Services entre otros.

² PI Nomen Foods

garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras³. Así como desarrollar una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional⁴. Algunos planes de igualdad recogen expresamente la necesidad de realizar campañas de sensibilización e información en materia de igualdad dirigidas a los hombres en especial⁵.

Puede observarse en el diagnóstico general que el uso de los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación se disfruta en un 87% por las mujeres trabajadoras. En un porcentaje altísimo de planes se establecen datos que nos permiten concluir que los derechos derivados de la conciliación se disfrutan por mujeres en un 80% de los casos.

Nos parece sorprendente y, por eso lo destacamos que, de los datos extraídos del Plan de Igualdad de Ferrovial, esta situación no se produce, al punto que algunos de estos derechos se disfrutan al 50% y en otros el porcentaje de hombres es muy superior al de las mujeres (Siemsa Industria, S.A.) ya que la jornada reducida se utiliza por un 70,7% por los hombres frente a un 29,3% las mujeres). Desde luego no se trata de una situación habitual, ya que en la mayoría de las empresas el diagnóstico refleja lo contrario.

Esta afirmación no es gratuita si ponemos como ejemplo a las grandes empresas del Ibex 35.

En pocas ocasiones en los planes de igualdad se insiste en la equiparación de todo tipo de familias o unidades familiares. No se escapa el hecho de que la sociedad actual es fiel reflejo de diversidades reales en esta materia. En algún plan de igualdad⁶ se encuentra referencia a la materia o referencia expresa a las parejas de hecho⁷ y el derecho que les asiste a disfrutar en condiciones de igualdad de los derechos que el resto de las parejas. En relación con esta circunstancia es importante la referencia expresa a las familias monoparentales, en concreto, como el derecho a disfrutar de sus vacaciones en el periodo en que tengan a sus hijos por acuerdo, convenio o decisión judicial. O bien el derecho al cambio de turno de los responsables de estas familias ya que la responsabilidad sobre los menores recae en exclusiva en un solo

³ PI Acciona, PI Mitie Facilities Services, PI Universidad Popular de Educación y Cultura, entre otros.

⁴ PI Ferrovial.

⁵ PI Ferrovial, PI Grupo Enatear.

⁶ PI Telefónica Global Solutions.

⁷ PI Translimp Contract Services, PI Grupo Enatear.

progenitor. Lo mismo respecto de la movilidad geográfica. O bien simplemente reconociendo su prioridad de elección en lo relativo a estos derechos frente al resto de personas trabajadoras.

En un solo plan de igualdad de los analizados, salvo error, se establece la medida relativa a: «Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar»⁸. Es preciso insistir en la identificación de los sesgos, barreras o elementos limitativos en lo relativo al desarrollo de la conciliación con el fin de poder corregirlos para la mayor efectividad de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Es posible afirmar que algunos planes directamente establecen en su redacción que no incluyen medidas en materia de conciliación⁹.

2. CONTENIDO DE LAS MEDIDAS: RELACIÓN DE ADECUACIÓN CON EL DIAGNÓSTICO

La empresa en su compromiso con la conciliación y corresponsabilidad apuesta por potenciar y difundir una de flexibilidad que permite a sus plantillas, mujeres y hombres, una mejor gestión de la conciliación familiar y personal con la laboral, mejorando muchas de las medidas legalmente establecidas en este sentido o concediendo otras adicionales a las que determina la normativa vigente¹⁰. En algunos casos se especifica una apropiada protección a la maternidad en los planes de igualdad de los sectores feminizados¹¹. Como la adaptación inmediata del puesto de trabaja sin necesidad de riesgo específico¹².

1) Favorecer el cambio de contratos a tiempo parcial a contratos a tiempo completo

Dirigido a aquellas trabajadoras que se encuentran en situación de parcialidad no de forma voluntaria con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo¹³.

⁸ PI Universidad Popular de Educación y Cultura.

⁹ PI Fundación General de la Universidad de León y Empresa.

¹⁰ PI Ferrovial.

¹¹ PI Deporvillage.

¹² PI Universidad Popular de Palencia.

¹³ PI Concilia2 Soluciones.

2) Transparencia de vacantes y promociones profesionales en periodos de suspensión relacionados con la conciliación

Una de las medidas que podemos considerar adecuadas es la relativa a los derechos de información respecto de las vacantes y posibles promociones internas de la plantilla cuando las personas trabajadoras se encuentran en periodos de suspensión del contrato de trabajo relacionadas con la conciliación¹⁴.

3) Programas internos para concienciar sobre corresponsabilidad

En concreto, no se detalla el tipo de programas, sino que se establece como objetivo principal en la política de la empresa establecer programas de concienciación y promoción en la utilización de medidas por parte de los hombres pues la entidad debe gestionar que esto no se pueda convertir en un sesgo que afecte negativamente a las oportunidades de promoción de las mujeres¹⁵. Incluso establecer un día del calendario dedicado por la empresa a la conciliación¹⁶.

4) Procesos para la petición de derechos de conciliación

El establecimiento de procesos eficaces que garanticen la existencia de un canal adecuado y un protocolo determinado con garantías de eficacia del que puedan disponer las personas trabajadoras, para solicitar a la Empresa los derechos de los que disponen legal y convencionalmente para conciliar su vida laboral, familiar y personal. Sobre las adaptaciones y reducciones de jornada, la Empresa intentará atender la solicitud en un plazo de 20 días y, en caso de no poder aceptar la petición realizada por la persona trabajadora, planteará, como mínimo, una alternativa y la trasladará a la persona afectada mediante comunicación escrita. En todo caso se respetarán los 30 días establecidos en la Ley. En caso de denegación, la Empresa deberá justificar las razones objetivas que impiden la aceptación¹⁷.

5) Formación durante el ejercicio de derechos de conciliación

Asegurar el acceso a las acciones formativas del personal que se encuentre ejerciendo derechos de conciliación cuando la formación sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional¹⁸.

¹⁴ PI Acciona, PI Acerinox, PI Virsa Multiservicios, PI Excavaciones Dario. PI Universidad Pontificia de Comillas.

¹⁵ PI Fundación Telefónica, PI Levantina 2000 de Automoción.

¹⁶ PI Translimp Contract Services, PI Grupo Enatcar.

¹⁷ PI Telefónica Global Solutions.

¹⁸ PI Concilia2 Soluciones, PI Grupo Enatcar, PI Universidad Pontificia de Comillas.

6) Flexibilidad horaria

Se favorece la flexibilidad horaria en beneficio de la conciliación de las personas trabajadoras, insistiendo en que los horarios de la totalidad de la plantilla están reflejados en el propio convenio que se aplica de forma homogénea y consecuentemente, no existen diferencias en este aspecto por razón de sexo¹⁹. Procurar que las empresas permitan franjas de entrada y salida adaptadas a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal²⁰. En un plan de igualdad se articula un procedimiento de asignación de puntos para una aplicación correcta y neutra para la aplicación preferente de la flexibilidad horaria²¹.

7) Reducción de la semana laboral

En pocas ocasiones encontramos en los planes de igualdad la implantación de la reducción de la semana laboral, cuando se produce se indica que el objetivo es favorecer la corresponsabilidad²².

8) Realización de la formación dentro del horario de trabajo

Garantizar que los tiempos de formación se realizan dentro del horario de trabajo dando preferencia a las personas trabajadoras que tengan cargas familiares²³.

9) Ejercicio corresponsable del tiempo de trabajo

En algunos planes²⁴ se establece expresamente un eje dedicado a la conciliación y la corresponsabilidad fundamentalmente mediante dos medidas específicas que son la flexibilidad del tiempo de trabajo y el teletrabajo a los que nos referiremos después. Ambas medidas son pilares fundamentales para implementar una adecuada conciliación. De hecho, se hace referencia expresa a las ayudas a la conciliación, así como la afirmación evidente de que la mayoría de estas ayudas las piden las mujeres trabajadoras.

En materia de flexibilidad de tiempo de trabajo²⁵ podemos hacer referencia a la reducción de jornada en términos generales como una medida bastante común. No obstante, es importante llamar la atención cuando los planes de igualdad no solo establecen esta medida, sino que profundizan mediante

¹⁹ PI Fábrica de Moneda y Timbre, PI Grupo Enatcar.

²⁰ PI Aceroinox, PI Almirall, PI Samain Servicios, PI Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca, PI Fundación Universidad Pablo de Olavide.

²¹ PI Samain Servicios.

²² PI Concilia2 Soluciones.

²³ PI Accona, PI Aceroinox, PI Ferrovial, PI Red Eléctrica Española.

²⁴ PI Castilla La Mancha.

²⁵ PI Telefónica Global Solutions.

el análisis del uso de esta con el fin de poder detectar si en la entidad hay algún sesgo que impulse a no solicitar este tipo de medidas o realmente que no se considere necesario pues las restantes flexibilidades organizativas son suficientes para la conciliación de la vida profesional, personal y familiar²⁶.

Se observa un cambio de tendencia que se refuerza con los datos en los que se refiere a que se produce un pequeño incremento en la solicitud y disfrute de excedencia para cuidados de descendientes y ascendientes, dato que se revela en el diagnóstico o evaluación de los planes²⁷. Así en materia de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral se recoge la voluntad de fomentar la referida corresponsabilidad y el fomento de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como por razón de violencia de género. En relación con la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal y familiar, se observa las mujeres realizan, en general, un uso mayor que los hombres²⁸.

Como medida adicional se acuerda, en algunos supuestos, la revisión periódica de la planificación de tiempos que pueden provocar daños directos a la conciliación y la corresponsabilidad²⁹.

También es relevante, como no podía ser de otra forma, las medidas que se recogen relativas a garantizar el derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Al punto que en el supuesto en que la solicitud de la persona trabajadora no encuentre favorable acogida en la Organización, sin perjuicio de tener que indicar las razones objetivas de tal decisión, la empresa deberá plantear propuestas alternativas encaminadas a posibilitar las necesidades de conciliación de la persona trabajadora³⁰.

Una medida muy apropiada que, salvo error, hemos encontrado en un solo plan de igualdad es: «Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones»³¹. El uso adecuado del tiempo de trabajo es una de las tareas pendientes de nuestra sociedad, la idea errónea de que cuanto más tiempo se dedica a las labores profesionales mejor persona trabajadora somos es un error garrafal desde

²⁶ PI Fundación Telefónica.

²⁷ PI Castilla La Mancha.

²⁸ PI Fábrica de Moneda y Timbre.

²⁹ PI Almirall.

³⁰ PI Ferrovial.

³¹ PI Interurbana de Autocares.

nuestro punto de vista. La eficacia y productividad de las personas trabajadoras es directamente proporcional al respeto del tiempo de trabajo regulado normativa y, por ello, legalmente. Por ello resulta adecuado que los planes de igualdad insistan en que es necesario no exceder de la jornada establecida en la empresa: «Difusión, a toda la comunidad universitaria, de la obligación de no sobrepasar los horarios establecidos según jornada laboral del PAS»³².

Puede destacarse la medida que favorece la aplicación de medidas específicas de conciliación y corresponsabilidad en función del puesto de trabajo, en el caso que sea esto necesario³³.

10) Protección de la gestación, el parto y el postparto

El modo de protección se refiere a que, durante los procesos de gestación, el parto y el postparto al tratarse de situaciones específicas del colectivo profesional femenino, deben protegerse evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional e impida el desarrollo de esta en todos los sentidos³⁴. Así como permisos por encima de convenio para atender estas situaciones³⁵. Como, por ejemplo, permiso de no retribuido de asistencia a clases de preparación del parto³⁶.

11) Protección de la preadopción y la adopción

El objetivo es que estos procesos no repercutan negativamente en las personas trabajadoras repercutiendo en su desarrollo profesional³⁷. Con el mismo objetivo establecer permisos específicos para potenciar estas situaciones³⁸ con la obligación por parte de la persona trabajadora de avisar y justificar el permiso.

12) Contabilización de permisos relacionados con la conciliación como tiempo de servicio efectivo

Con el objetivo de mantener y promocional las medidas contra la discriminación indirecta por permiso de maternidad/paternidad en criterios de promoción del PAS y del PDI, contabilizando tales permisos como tiempo de servicio efectivo³⁹.

³² PI Universidad Complutense de Madrid.

³³ PI Fundación Universidad Pablo de Olavide.

³⁴ PI Iberdrola, PI Grupo Enatcar.

³⁵ PI Concilia2 Soluciones, PI Top Clean Baleares.

³⁶ PI Grupo Enatcar.

³⁷ PI Iberdrola.

³⁸ PI Grupo Enatcar.

³⁹ PI Universidad Complutense de Madrid.

13) Trabajo a turnos

En cuanto a los turnos, se observa como medidas interesantes la preferencia en conciliación de turnos a los matrimonios o parejas de hecho; el derecho a turno preferente para el personal en reducción de jornada; la posibilidad de acumular la reducción de jornada en uno de los turnos para el personal que rota; la preferencia de elección de turno para personal con familiar/es a cargo con discapacidad hasta primer grado de consanguinidad o bien la posibilidad de gestionar el cambio de turno dentro del sistema de rotación⁴⁰.

En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno⁴¹.

En ocasiones se recoge la realización de un registro de turnos a efectos de conciliación⁴².

14) Jornada continua

Curiosamente esta es una cuestión en la que pocos planes de igualdad inciden y cuando lo hacen se refieren a la cuestión de manera panorámica⁴³. O bien posibilitar a los padres de hijos menores de un año el uso de este tipo de jornada con el fin de que no se vean perjudicados por tener que reducir la jornada para atender sus deberes de conciliación⁴⁴.

15) Favorecer las videoconferencias

Con el objetivo principal de evitar viajes y desplazamientos que impacten en las responsabilidades familiares⁴⁵.

16) Desconexión digital

Sin duda la desconexión digital es una de las materias protagonistas en los nuevos tiempos en los que el alcance a las nuevas tecnologías es constante en el día a día de las personas trabajadoras. Es necesario el establecimiento de medidas que vengán a sensibilizar en la necesidad de aplicar la desconexión digital cuando finaliza la jornada de las personas trabajadoras en otras palabras: «Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as,

⁴⁰ PI Almirall, PI Iberdrola, PI Alsas, PI Universidad de Cádiz.

⁴¹ PI Translimp Contract Services.

⁴² PI Universidad Popular de Educación y Cultura.

⁴³ PI Asociación Cantabra Pro Salud Mental, PI SSP.

⁴⁴ PI Translimp Contract Services.

⁴⁵ PI Aceroinox, PI Ferrovial.

procurando evitar gestionar e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral»⁴⁶, en especial, a los puestos directivos⁴⁷ puntualizando: «Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones»⁴⁸. Se establece en algún plan de igualdad la creación de un protocolo de desconexión digital que regule las circunstancias y elementos de esta materia⁴⁹: «Crear un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria, que favorezca el adecuado descanso del personal y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación».

En algunos supuestos se fija un límite horario, por ejemplo, las 19.00 horas⁵⁰. En otras ocasiones se detalla de forma concreta: «Salvo cuestiones urgentes o de fuerza mayor que puedan causar un perjuicio grave en la actividad empresarial, se promoverá que el personal no conteste comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc. relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral o en vacaciones, respetando así sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar»⁵¹.

17) Incluir como permisos retribuidos ausencias referidas a conciliación

Como puede ser acompañamiento a visitas médicas de familiares, tratamientos médicos derivados relacionados con la conciliación como la reproducción asistida⁵², en este último caso algunos planes establecen el derecho de ausentarse por el tiempo preciso para el desarrollo de esta técnica⁵³.

18) Derecho a disfrutar de ausencias relacionados con deberes inexcusables de cuidado y atención de familiares

Ante situaciones familiares relacionadas con el deber inexcusable de cuidado y atención de los hijos, las personas trabajadoras con menores o familiares a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad podrán solicitar y acordar con el departamento de RR.HH. la ausencia de su puesto de trabajo. Estas ausencias deberán recuperarse dentro del año natural en el que tiene lugar el hecho causante⁵⁴.

⁴⁶ PI Aceroinox, PI Grupo Enatcar, PI Universidad Complutense de Madrid, PI Universidad Popular de Palencia.

⁴⁷ PI Repsol.

⁴⁸ PI Grupo Enatcar.

⁴⁹ PI Alsa.

⁵⁰ PI BBVA.

⁵¹ PI Concilia2 Soluciones.

⁵² PI Aceroinox, PI Translimp Contract Services.

⁵³ PI Ferrovial.

⁵⁴ PI Ferrovial.

19) Ampliación de permisos vinculados a la conciliación

En este sentido se prevé la ampliación excedencias por cuidado de familiares hasta cuatro años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción para el cuidado de menores a cargo. Hasta 3 años para atender al cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida. En ambos casos, durante los primeros 18 meses el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente⁵⁵. Otra forma de facilitar la conciliación es mediante la creación de una bolsa de horas para que la persona trabajadora pueda atender necesidades derivadas de la conciliación, por ejemplo, un máximo de diez horas anuales retribuidas⁵⁶ ya que en términos generales estos permisos no son retribuidos⁵⁷.

20) Permiso por matrimonio

El permiso por matrimonio, siempre que ello sea posible organizativamente y previo acuerdo con el superior jerárquico, podrá disfrutarse a lo largo de los 3 meses siguientes en el que tenga lugar el matrimonio. En el supuesto de que la persona trabajadora optase por esta posibilidad disfrutando de esta licencia en período diferente al que sigue al hecho causante, el mismo no podrá acumularse al permiso por vacaciones anuales⁵⁸.

21) Permiso derivado del fallecimiento del cónyuge

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un mes por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho a contar desde el hecho causante. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante todo el período de esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo⁵⁹. Incluso «establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su puesto de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, o pareja de hecho»⁶⁰.

⁵⁵ PI Ferrovial, PI Translimp Contract Services.

⁵⁶ PI Translimp Contract Services.

⁵⁷ PI Repsol.

⁵⁸ PI Ferrovial.

⁵⁹ PI Ferrovial.

⁶⁰ PI Grupo Enatcar.

22) Permiso por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

Se establece que el permiso por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que otorga la norma o mejore el Convenio Colectivo de aplicación, se podrá ejercer de forma continua o alterna mientras dure el hecho causante y siempre y cuando el sujeto causante no reciba el alta médica⁶¹.

23) Permiso por trabajo o por adopción

Con el objeto de facilitar la llegada del futuro hijo/a tanto en los casos de embarazo como de adopción, las trabajadoras podrán disfrutar de una ampliación del descanso por maternidad (en concepto de permiso retribuido) de 14 días naturales, a disfrutar inmediatamente antes de la fecha de alumbramiento o de la resolución judicial de la adopción. Si el permiso supera los 14 días naturales, se considerarán vacaciones los días comprendidos entre el fin de este descanso adicional y la fecha de alumbramiento o de resolución judicial en los casos de adopción⁶². O bien permiso específico no remunerado para la adopción internacional⁶³.

24) Permiso para atender deberes educativos de los menores a cargo

Por ejemplo, el establecimiento de un permiso no retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores⁶⁴.

25) Acumulación de permisos o periodos de suspensión

Consiste fundamentalmente en posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural⁶⁵.

26) Adaptación de permisos a circunstancias familiares

Los trabajadores y las trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes)⁶⁶.

⁶¹ PI Ferrovial.

⁶² PI Ferrovial, PI Interurbana de Autocares.

⁶³ PI Repsol, PI Grupo Enatcar.

⁶⁴ PI Translimp Contract Services.

⁶⁵ PI Translimp Contract Services.

⁶⁶ PI Translimp Contract Services.

27) Teletrabajo

Autorización del teletrabajo por causas familiares⁶⁷. O bien la implantación de programas piloto de trabajo en remoto⁶⁸ o simplemente la utilización del teletrabajo por motivos relacionados con la conciliación siempre que el puesto de trabajo permita el desarrollo de este⁶⁹.

Otra medida adecuada es la de establecer una jornada mixta en la que las tardes se puedan realizar de forma que las personas trabajadoras puedan solicitar el teletrabajo⁷⁰.

En algún supuesto se establece la obligación de llevar un registro del personal que se acoge al teletrabajo con el fin de potenciar el ejercicio de este por aquellas personas trabajadoras que tengan responsabilidades familiares y analizar las causas del no uso del mismo⁷¹.

28) Reuniones de trabajo dentro de la jornada

Garantizar que las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria⁷², recomendándose no convocar reuniones a partir de las 17:00 horas⁷³.

29) Acumulación de lactancia

Esta medida se refiere a la acumulación en jornadas completas a la que da lugar el derecho para el cuidado del lactante equivaldrá a 14 días laborables en el supuesto de que la misma tenga lugar inmediatamente a continuación de la finalización de la baja por maternidad o paternidad y siempre y cuando la suspensión del contrato por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se disfrute de forma acumulada y no interrumpida. En otro caso, el número de días laborables a los que daría derecho la acumulación de lactancia se reducirá proporcionalmente al período que medie entre dicha acumulación y hasta que el lactante cumpla nueve meses⁷⁴.

⁶⁷ PI Aceroinox, PI Concilia2 Soluciones.

⁶⁸ PI Ferrovial.

⁶⁹ PI Telefónica Global Solutions, PI Tecnocontrol Servicios, PI Translimp Contract Services, PI Alsas, PI Universidad Complutense de Madrid.

⁷⁰ PI Cocilia2 Soluciones.

⁷¹ PI Grupo Enatcar.

⁷² PI Universidad de Cádiz.

⁷³ PI Ferrovial.

⁷⁴ PI Ferrovial.

30) Bolsa de horas anual para corresponsabilidad

Esta medida únicamente, salvo error, la hemos encontrado en un plan de igualdad de los analizados: «Bolsa de Horas Anual Máxima por Centro de Trabajo: calculada 2 horas x N.º de Personas Trabajadoras de Alta en el Centro de Trabajo 31 de diciembre del año Anterior. Con un mínimo, sea cual sea el N.º de Personas de Alta en el Centro de Trabajo de 14 horas. En los años 2024 y 2025 Bolsa la Bolsa de Horas Anual Máxima por Centro de Trabajo será 3 horas x N.º de Personas Trabajadoras de Alta en el Centro de Trabajo 31 de diciembre del año Anterior»⁷⁵. Incluyendo un permiso por conciliación de hasta 14 horas al año por conciliación sin necesidad de justificar la causa, pero sí exigiendo el preaviso o justificación posterior de la ausencia⁷⁶.

31) Salas de lactancia

El objetivo de estas salas sería facilitar a las mujeres con hijos menores de 12 años la extracción de leche a los efectos de conservarla para el lactante, instalando sistemas de refrigeración⁷⁷.

32) Servicio de guardería para las personas trabajadoras

O bien facilitando en los propios centros de trabajo instalaciones adecuadas para la realización de este servicio o realizando acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo⁷⁸.

Se hace también referencia a la necesidad de reeducar socialmente para el ejercicio responsable y corresponsable de las cargas familiares⁷⁹, así como a la realización de campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en las tareas y cuidados familiares⁸⁰.

33) Tablón electrónico de medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad

Esta medida tiene como objetivo primordial fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de la plantilla mediante la creación de una sección/epígrafe de conciliación en la intranet que aglutine todas las medidas al respecto que ofrece la Empresa y su comunicación por diferentes vías. Asimismo, enriquecer toda la información que sobre este tema se presta en el proceso de «Onboarding»⁸¹.

⁷⁵ PI Grupo Enatcar.

⁷⁶ PI Grupo Enatcar.

⁷⁷ PI Aceroinox, PI Almirall, PI Red Eléctrica Corporativa.

⁷⁸ PI Aceroinox.

⁷⁹ PI Castilla La Mancha.

⁸⁰ PI Fábrica de Moneda y Timbre, PI Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca.

⁸¹ PI BBVA.

34) Campañas de información de derechos relacionados con la conciliación

Realizar campaña de difusión a toda la plantilla en relación con la posible situación de embarazo o paternidad, adopción y acogimiento de sus derechos laborales en cuanto a períodos de descanso, alternativas de disfrute, permiso de lactancia y otros derechos asociados⁸². O en su caso simplemente garantizar la información pertinente a las personas trabajadoras sobre estos derechos⁸³.

35) Asegurarse de que las personas trabajadoras que disfrutaban de medidas de conciliación disfrutaban de los mismos derechos de formación que el resto⁸⁴

36) Realización de píldoras informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad

Esta medida pretende flexibilizar la formación mediante espacios cortos: «Formar en nociones básicas de igualdad a la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas, procurando que los contenidos se presenten de forma sencilla, acudiendo a formatos atractivos como píldoras formativas, videos cortos, etc»⁸⁵.

37) Preferencia por movilidad geográfica

Preferencia de cobertura de vacantes de movilidad geográfica a las personas que hayan disfrutado de una excedencia⁸⁶ o bien por circunstancias derivadas de la conciliación⁸⁷. Incluso dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves)⁸⁸.

38) Acuerdo de adaptación de jornada por corresponsabilidad⁸⁹

Negociación con la parte social de un acuerdo de adaptación de jornada en el que se pacten los términos del ejercicio de este derecho garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo y en el que se recojan situaciones específicas que, debidamente acreditadas y siendo acordes con las necesidades organizativas de la empresa, puedan conllevar el disfrute de este derecho⁹⁰.

⁸² PI Red Eléctrica Corporativa, PI Telefónica Global Solutions, PI Procumel, PI Concilia2 Soluciones, PI Autobuses de Elche.

⁸³ PI Essa.

⁸⁴ PI Segurcaixa.

⁸⁵ PI Segurcaixa, PI Universidad de Comillas.

⁸⁶ PI Segurcaixa.

⁸⁷ PI Translimp Contract Services, PI Samain Servicios.

⁸⁸ PI Grupo Enatcar, PI Universidad de Cádiz.

⁸⁹ PI Segurcaixa.

⁹⁰ PI Segurcaixa, PI Grupo Enatcar.

39) Facilitar a los miembros de familias monoparentales la conciliación

Esta medida pretende que los responsables de las familias monoparentales puedan disfrutar de sus vacaciones en el periodo que tengan asignado con sus hijos por acuerdo o decisión judicial⁹¹. O bien cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas⁹². O simplemente considerando prioritariamente sus necesidades respecto del cuidado de menores⁹³.

40) Realización de actividades para los hijos del personal

Con el fin de facilitar el ejercicio de la conciliación se propone promover actividades a disposición de los hijos e hijas de la plantilla que ayuden en la conciliación⁹⁴.

41) Ayudas económicas cuyo objeto sea la conciliación

Comprende la entrega de cheques destinados ayudar a las familias para solventar gastos derivados de las responsabilidades familiares: (cheques guardería, actividades para hijos e hijas de empleados...) ⁹⁵. O bien incentivar a las mujeres, con complementos económicos, cuya pareja trabaje en la misma empresa cuando solicitan alguna medida vinculada a la conciliación⁹⁶.

42) Realización de convenios con centros educativos y de cuidado próximos al centro de trabajo

Se detalla como medida el apoyo a la firma de convenios con escuelas infantiles para los hijos de los componentes de la plantilla⁹⁷ cercanas a los Campus de Moncloa y Somosaguas para hijos e hijas del PAS y PDI.

43) Diseño de un cuestionario de necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

Esta medida tiene por objeto establecer un cuestionario sobre las necesidades de conciliación con el finde constatar los resultados mediante la elaboración de un informe incluyendo sugerencias de la plantilla⁹⁸.

⁹¹ PI Fábrica de Moneda y Timbre.

⁹² PI Translimp Contract Services.

⁹³ PI Universidad Complutense de Madrid.

⁹⁴ PI Universidad Francisco de Vitoria.

⁹⁵ PI Universidad Francisco de Vitoria.

⁹⁶ PI Universidad Popular de Palencia.

⁹⁷ PI Universidad Complutense de Madrid.

⁹⁸ PI La Hispano del Cid, PI Universidad Pontificia de Comillas.

44) Diseñar una guía de permisos específicos en materia de conciliación y corresponsabilidad

Elaboración y divulgación de nueva guía de permisos dirigida a todo el personal que actualice y unifique la información en esta materia. En la Guía de permisos se incluirá información relativa a las prácticas en relación con los beneficios sociales que se vienen realizando por la Compañía en períodos de excedencia por cuidado de hijos⁹⁹.

45) Elaboración de un registro de adaptación de puestos de trabajo al embarazo

Con el objetivo fundamental de estimar y corregir las condiciones y flexibilización de las trabajadoras en procesos de embarazo se propone llevar un registro de las adaptaciones de los puestos de trabajo y/o de la forma de prestación de los servicios para aquellas mujeres trabajadoras en situación de embarazo o de lactancia, en aras a evitar riesgos adicionales para su salud en aquellos casos en que las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer o de su hijo/a¹⁰⁰.

46) Ampliación de los derechos derivados de la conciliación

Establecer el compromiso de ampliación de los derecho derivados de la conciliación o cuanto menos establecer el compromiso de mejora¹⁰¹.

47) Premios a la conciliación

Con el objetivo de visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad se entregarán premios a la conciliación aquellos progenitores que hagan uso de los permisos o medidas.

48) Protocolos o planes específicos de conciliación

Consisten en planes específicos que se basan en varios pilares como: «Te acercamos a tu hogar, tiempo adicional para tu bebé o bien una navidad con los tuyos»¹⁰².

⁹⁹ PI Red Eléctrica Corporativa.

¹⁰⁰ PI Red Eléctrica Corporativa.

¹⁰¹ PI Procumel.

¹⁰² PI Essa.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN EN ESTAS MEDIDAS

En términos generales el plazo de evaluación de las medidas es de un año¹⁰³. Esto supone la conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 3/2007 así como en el art. 8 del Real Decreto 901/2020, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa, permite conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

De esta manera, la fase de seguimiento se programa de manera regular y facilita la información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Se realizará un seguimiento anual de las medidas, objetivos e indicadores¹⁰⁴.

Normalmente se crea la comisión de seguimiento del plan de igualdad como órgano generalmente encargado de las acciones de seguimiento¹⁰⁵ cuyas funciones son: elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad, análisis de las medidas puestas en marcha en materia de igualdad de trato y oportunidades y revisión y adaptación de estas¹⁰⁶.

Se utilizan indicadores de revisión aleatorios¹⁰⁷ para concluir sobre la implementación de medidas en algunos casos.

Un indicador relevante que queremos destacar es la recogida de información relativa a los motivos de baja (cuando es voluntaria) en las empresas por sexo ya que aporta elementos significativos para determinar si puede haber indicios de violación del principio de igualdad¹⁰⁸ derivado del uso de los permisos y licencias vinculados con la conciliación. Téngase en cuenta que el porcentaje de la asunción de las responsabilidades derivadas de la conciliación es mucho mayor en el caso de las mujeres, por ello es importante analizar el impacto en la salud de las trabajadoras con el de establecer medidas directamente correctoras de esta situación, así como en materia de riesgos psicosociales¹⁰⁹.

¹⁰³ PI Segurcaixa.

¹⁰⁴ PI Segurcaixa.

¹⁰⁵ PI Segurcaixa.

¹⁰⁶ PI Segurcaixa.

¹⁰⁷ PI Ferrovial.

¹⁰⁸ PI Ferrovial.

¹⁰⁹ PI Universidad Francisco de Vitoria.

Es importante, como no puede ser de otra forma, establecer fórmulas o instrumentos de control sobre las posibles barreras que impidan a las personas trabajadoras hacer uso de los derechos derivados de la conciliación en todos su extensión. En este sentido algún plan hace referencia a la necesidad de detectar posibles impedimentos: «Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como del disfrute de los permisos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad, de la vida familiar, analizando los permisos solicitados y concedidos»¹¹⁰.

En algunos supuestos se establece la necesidad de llevar o establecer un registro de la aplicación de medidas en materia de conciliación¹¹¹ cuestión que puede resultar especialmente útil.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS TIEMPO DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

— *¿Se favorece el ejercicio corresponsable del tiempo de trabajo?*

Como pilares centrales de esta materia la mayoría de los planes de igualdad fijan el ejercicio corresponsable del tiempo de trabajo mediante dos medidas específicas relativas a la flexibilidad del tiempo de trabajo y la utilización del teletrabajo y la desconexión digital.

En términos generales y en un porcentaje que alcanza el 60% de los planes de igualdad utilizados se hace referencia expresa a la reducción de jornada y a la importancia de detectar sesgos específicos que impidan el uso corresponsable del tiempo de trabajo. Por ello se propone la revisión permanente o periódica del uso de medidas que puedan provocar daños directos en los derechos de conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras.

Como medida positiva, hay que destacar la insistencia en no sobrepasar el horario establecido por cargas laborales ordinarias o extras que, salvo error, hemos encontrado en tres planes de igualdad. Así como la desconexión digital al finalizar la jornada o en tiempos de descanso, especialmente en puestos directivos tanto a nivel de su propio desarrollo personal como de las personas trabajadoras. Es oportuna la creación específica de protocolos de desconexión digital que establezcan compromisos a modo de obligación.

¹¹⁰ PI Top Clean Baleares.

¹¹¹ PI Interurbana de Autocares.

— *¿Se regula la Jornada continua?*

Se regula la jornada continua en pocos planes de igualdad y cuando se regula se refiere a la concurrencia de requisitos específicos adicionales a la normalidad en materia de conciliación o corresponsabilidad, por ejemplo, la edad del menor (menores de un año).

— *¿Se favorece la semana comprimida?*

En pocos planes de igualdad se regula la reducción de la semana laboral con el objetivo de favorecer la corresponsabilidad.

— *¿Se contempla el traslado al centro de trabajo más cercano al domicilio?*

La preferencia para la movilidad geográfica por causas de conciliación se establece en algunos planes de igualdad por circunstancias diversas derivadas de la conciliación, por ejemplo, para el cuidados de familiares o después de periodos de suspensión. La situación específica de movilidad por traslado a centro de trabajo cercano al domicilio, salvo error, no se ha detectado en ningún plan de igualdad de los analizados.

— *¿Se establecen reuniones por videoconferencia o sistemas equivalentes?*

Esta medida se recoge en muy pocos planes de igualdad, un 10% aproximadamente, con el motivo de evitar viajes y desplazamientos que impacten en las responsabilidades familiares del personal.

— *¿Se prevé el uso de la Intranet y otras herramientas, para la realización de trabajos conjuntos entre personas con diferente ubicación?*

De forma específica tampoco se hace uso de esta medida en los planes de igualdad analizados. Si bien se prevé el uso de herramientas telemáticas no se establece expresamente su adecuación para trabajos conjuntos sin desplazamiento del personal de las empresas.

— *¿Se establece la posibilidad de intercambio de horas de trabajo por horas de descanso?*

No se establece esta medida y por destacar nuestro criterio no es una medida adecuada para la conciliación ni la corresponsabilidad de las personas trabajadoras.

— *¿Se posibilitan los cambios de turno o día entre compañeros/as?*

Sí, se recoge el cambio de turno y se favorece como medida de protección a la conciliación en algunos planes, alcanza a un 10% de estos. Se articulan medidas como preferencia en la elección de turno, posibilidad de acumular jornadas para rotar turnos, gestionar la permuta con compañeros/as, entre otros.

- *Elección de turno de trabajo a las personas con personas a cargo con discapacidad o enfermedades muy graves o situaciones de responsabilidad de ascendientes o descendientes.*

La preferencia de elección de turnos es una medida bastante común para supuestos de responsabilidades familiares, si bien, en general, es una medida prevista para el cuidado de descendientes. Ello implica el descuido de otras causas necesarias derivadas del cuidado de familiares distintos de los descendientes. En este caso, algunos planes establecen la elección de turno por esta causa, salvo error, es una medida contemplada por el 5% de los planes estudiados.

- *¿Se pueden acomodar las vacaciones laborales a las vacaciones escolares? ¿Se regula la Concentración o reparto de vacaciones a elección de el/la trabajador/a?*

La acomodación del periodo vacacional a las circunstancias personales y familiares está prevista en algunos planes de igualdad, pero no en la mayoría de estos. Sí que se refieren algunos planes al respeto al tiempo de vacaciones como tiempo de descanso que no debe ser interrumpido y protegiendo la desconexión digital en este periodo de descanso anual. Salvo error, no hemos encontrado medidas específicas respecto a la concentración de las vacaciones o la elección del periodo por causas de conciliación. No obstante, la mayoría de los convenios colectivos hacen referencia expresa a la preferencia de periodo vacacional para la coincidencia con las vacaciones escolares. En un solo plan de igualdad se recoge la adaptación de las vacaciones a las necesidades derivadas de un divorcio o separación para que puedan coincidir con lo pactado por los progenitores en el convenio o sentencia de separación o divorcio.

- *¿Se permite la acumulación de la lactancia independientemente de la situación laboral del otro progenitor?*

En pocos planes de igualdad, un 10% apenas, se prevé la acumulación de lactancia y la forma en que se regula no es flexible ni permite el acuerdo entre empresario y persona beneficiaria.

Sobre lactancia, en un 10% de los planes estudiados se refleja la utilización y creación de salas de lactancia adecuadas cumpliendo los requisitos debidos de salubridad para el uso del personal de la empresa. Tanto para lactancia natural como artificial.

- *¿Se prevé el adelanto de jornadas en días festivos nacionales?*

No, en ningún plan de igualdad de los analizados, salvo error, se ha encontrado esta medida.

- *¿Se establecen protocolos y medidas específicas en materia de conciliación, así como mejoras referidas a los derechos de conciliación y corresponsabilidad?*

Sí, aunque no en muchos casos, encontramos procesos para la petición de derechos de conciliación regulando los plazos de concesión y el modo y la obligación de justificación en caso de denegación.

- *¿Se establece para ambos progenitores —el padre y la madre— el tiempo indispensable, en los casos de adopción, para la asistencia a las sesiones informativas, ¿realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad y otros trámites de obligado cumplimiento? ¿Se establece el tiempo necesario, en los supuestos de adopción internacional, para el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado?*

Expresamente en los planes de igualdad se protege la gestación, el parto, el postparto y la adopción nacional e internacional de manera que no perjudiquen la progresión profesional de las personas trabajadoras. Se mejora lo establecido en convenio colectivo incrementando los permisos y creando permisos específicos. En el caso de adopción internacional se estable como permiso no retribuido en un 8% de los planes estudiados.

- *Se prevé la posibilidad de incrementar determinados derechos cuando el que los disfrute sea el padre.*

Con el propósito de concienciar en la corresponsabilidad muy pocos convenios incrementan el tiempo de los permisos cuando el que haga uso de estos sea el padre.

- *Reuniones de empresa ¿horario de mañana? ¿Respeto de indicaciones de las Comunidades Autónomas en la materia?*

La regulación de reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral se regula como medida preferente. Respecto a no exceder de la jornada de mañana, únicamente hemos encontrado, salvo error, un plan de igualdad que establece que se recomienda no convocar reuniones a partir de las 17.00 h.

- *Guardería.*

En algunos planes de igualdad, aproximadamente en el 4%, se regulan medidas para ayudar a las familias a financiar los gastos derivados del cuidado de descendientes. En este sentido se regulan cheques guardería, cheques para actividades de los menores o incentivos específicos. También se regulan convenios con escuelas y guarderías cercanas a los centros de trabajo para facilitar el cuidado de menores.

- *Conservación del mismo puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de menor o familiar.*

La ampliación de la excedencia estatutaria está prevista en algunos planes de igualdad con el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo, al mismo grupo profesional o categoría equivalente en un 2% de los planes de igualdad analizados.

- *Contabilizar los días de permisos en «días laborables» en lugar de «días naturales».*

Esta medida, salvo error, no se encuentra establecida en ningún plan de igualdad de los estudiados.

- *Disposición de medios para la comunicación de sugerencias de las personas trabajadoras en materia de conciliación.*

En dos planes de igualdad, salvo error, se establece a modo de cuestionario consulta sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación incluyendo la realización de un informe conclusivo de las necesidades derivadas del ejercicio de este derecho. O bien el desarrollo de píldoras informativas mediante espacios cortos de información, por ejemplo, videos.

- *Información a las personas trabajadoras de medidas de conciliación (proceso y forma).*

Para el ejercicio eficiente del traslado de información en materia de derechos de conciliación y su uso los planes de igualdad han diseñado medidas diversas: guías de permisos en las que se incluye información relativa a derechos y la solicitud de los mismos; campañas de información y divulgación; información en el tablón de la empresa electrónico o físico o bien procesos para la petición.

5. DIAGNÓSTICO DE PERMISOS ESPECÍFICOS, CLASIFICACIÓN

En lo relativo a los permisos específicos por conciliación, es importante el reconocimiento de que los permisos derivados por conciliación se computan como trabajo efectivo, aunque se trata de una medida que, salvo error, hemos encontrado en un solo plan de igualdad. Sería conveniente ampliar esta medida para una efectividad completa. Lo mismo en el caso de ausencias con motivos de conciliación que se prevén como ausencias compensables dentro del año natural del motivo causante de la ausencia siendo una medida adecuada y que contribuye al desarrollo de la corresponsabilidad.

En cuanto al permiso por matrimonio, incluyendo parejas de hecho, se flexibiliza su uso extendiendo a periodos posterior a la ceremonia de hasta tres meses y permitir el disfrute en año distinto con criterios limitativos como la no acumulación a vacaciones.

Respecto del permiso derivado del fallecimiento de la pareja/cónyuge, se recogen medidas muy positivas: ampliación del periodo hasta cuatro meses, cómputo del tiempo a efectos de antigüedad. O bien en el caso de parientes ser recoge que cuando precisen reposo domiciliario se podrá ejercer el permiso de forma continua o alterna según la necesidad de la persona trabajadora para la atención del causante.

Conforme al permiso por adopción, se amplía el permiso, se establece permiso por adopción internacional no remunerado, se amplía el permiso por nacimiento.

Se establecen permisos no retribuidos relacionados con las responsabilidades familiares como el permiso para atender las necesidades educativas o deberes educativos de los menores a cargo, entre otros.

6. PROPUESTAS DE MEJORA

Nos gustaría traer a colación alguna de las medidas que son sin duda destacables y que al inicio de nuestra investigación no nos cuestionamos sobre estas.

- Por ejemplo, el diseño de una bolsa de horas anual para corresponsabilidad sin necesidad de justificar la causa, pero exigiendo el preaviso o la justificación acreditativa de la ausencia en algunos planes de igualdad.
- La realización de actividades para los hijos del personal de plantilla con el objeto de ayudar a las personas trabajadoras a los efectos de conciliación, ejemplo: actividades en periodos vacacionales.
- Ayudas económicas para atender responsabilidades económicas vinculadas con la conciliación.
- Elaboración de registros de medidas vinculadas a la conciliación y su uso corresponsable. O registro de adaptaciones de puesto de trabajo en caso de embarazo para evitar riesgos.
- Elaboración de protocolos especiales o planes específicos como: «Te acercamos a tu hogar», «Tiempo adicional para tu bebé» o «Una Navidad con los tuyos» en los que el objetivo es facilitar tiempo para las personas trabajadoras con el propósito de disfrutar con familiares y amigos.

Capítulo IX

CONDICIONES RETRIBUTIVAS: ESPECIAL ATENCIÓN AL TRATAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Macarena Castro Conte

*Profesora Titular interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.*

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad es un derecho constitucional que reconoce el artículo 14 de nuestra Constitución de 1978, pero hoy sigue siendo una realidad que las desigualdades retributivas existen, tal y como se desprende de los datos que nos vienen de la Encuesta Anual de estructura salarial¹. A nivel europeo, la muy reciente Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento², nos vuelve a recordar en su preámbulo, la existencia de una brecha retributiva entre hombres y mujeres en Europa, en concreto, en 2020 «se situó en un 13% con variaciones significativas entre los Estados miembros, y solo ha disminuido de forma mínima en los últimos diez años»³.

¹ Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2020: https://www.ine.es/prensa/ees_2020.pdf.

² DOUE núm. 132, de 17 de mayo de 2023.

³ Sobre la brecha salarial en los países miembros de la UE, véase, ARAGÓN GÓMEZ, C. y NIETO ROJAS, P.: *Herramientas empresariales para la igualdad retributiva Registro salarial, auditoría retributiva y valoración neutra de puestos de trabajo*, Editorial Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, 2022, pp. 43 a 49.

En nuestro país, se están haciendo esfuerzos para combatir dicha brecha retributiva, fundamentalmente, a través de tres normas jurídicas que establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva; así, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁴, cuyo artículo 2.7 modificó el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores⁵ (en adelante ET) que introdujo dos medidas a favor de la transparencia salarial: 1) el desarrollo de la obligación empresarial de pagar igual retribución para trabajos de igual valor, a través de la definición de trabajos de igual valor (art. 28.1 ET) y; 2) el establecimiento, por primera vez, de la obligación empresarial de llevar un registro salarial, reconociendo el derecho de acceso al mismo a la representación legal (art. 28.2 ET). Por su parte, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres⁶, completa y desarrolla la normativa anterior, regulando el registro retributivo, la auditoría retributiva y los trabajos de igual valor. A su vez, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo⁷, establece en su artículo 8.d) que entre el contenido mínimo de los planes de igualdad deben encontrarse los «resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres».

En definitiva, toda la normativa jurídica anterior configura los denominados instrumentos de transparencia retributiva, esto es, el registro retributivo, auditoría retributiva y trabajos de igual valor. El objeto de este trabajo es el análisis de dichos instrumentos en los Planes de Igualdad, en un intento de combatir las diferencias retributivas que impliquen discriminación directa e indirecta en materia retributiva por razón de sexo.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA RETRIBUTIVA

En base a los artículos 7.1 e) y 8.2 del R.D. 901/2020, dentro del contenido mínimo de los planes de igualdad se encuentra, en lo que aquí nos interesa, el informe del diagnóstico de situación de la empresa que debe referirse, entre

⁴ BOE 7-3-2019.

⁵ Precepto que viene a desarrollar los artículos 14 y 35 de nuestra Constitución de 1978.

⁶ BOE 14-10-2020.

⁷ BOE 14-10-2020.

otras materias, a las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, y las retribuciones. Todo ello con el objeto de identificar las desigualdades y diferencias no justificadas existentes en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La finalidad del diagnóstico de situación es obtener información detallada de las características del sistema retributivo de la empresa, que pasa por la aportación de datos cuantitativos y cualitativos del mismo.

Antes de entrar en el contenido del diagnóstico propiamente dicho, hay que destacar que es prácticamente generalizado en la muestra de Planes de Igualdad analizados, la referencia a las fuentes utilizadas en su elaboración, en nuestro caso, es importante, sobre todo, los citados R.D. 901/2020 y R.D. 902/2020. También es interesante la referencia al uso de la guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género elaborada por el Instituto de la Mujer, a la que nos referiremos más adelante⁸. Esta práctica de introducir previamente toda la normativa jurídica resulta adecuada siempre que las conclusiones reflejen aspectos significativos ajustados a las necesidades normativas, pero que no siempre ocurre como se ha visto tras el análisis de la muestra citada. En este sentido, las fuentes se refieren también a la normativa internacional y nacional en materia retributiva, a la que no hacemos referencia a los efectos de no extender este análisis. Por último, también es muy habitual que incluyan la definición de conceptos retributivos tales como: retribución adecuada, acciones positivas, discriminación directa, trabajo de igual valor, discriminación indirecta, etc., con el objetivo de dar cumplimiento a la normativa jurídica⁹.

En términos generales, en la mayoría de los casos se puede afirmar que el diagnóstico de situación en materia retributiva es bastante genérico, con tres referencias comunes en la práctica totalidad de los casos que podemos resumir así:

- a) Declaración de que el sistema retributivo está diseñado en base a los principios de igualdad de retribución, y no discriminación por razón de sexo, con referencia a los diferentes convenios colectivos aplicables, y para cada uno de los grupos profesionales y niveles en los que se basa el sistema de puestos de trabajo¹⁰.

⁸ Ente los muchos, PI EULEN S.A.; PI Tecnocontrol Servicios S.A.; PI Tersum Servicios Integrales S.L.

⁹ Entre otros, III PI Siemens Gamesa S.A.; II PI de Aena y Aena Scairm; PI En clave Formación S.L.

¹⁰ III PI Siemens Gamesa S.A.; PI Aceronoxinox Europa S.A.U.; II PI de empresas del Grupo Enagás; PI de Procomel S.L.; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio S.L.

- b) El reconocimiento de la existencia o no de una brecha salarial, pero aludiendo, en la práctica totalidad de las ocasiones, a diferencias justificadas¹¹.
- c) En caso de existir desigualdades en la auditoría salarial se deberá establecer un plan de actuación con medidas correctivas que se negociarán en las reuniones con el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad¹².
- d) Declaración favorable y a modo de conclusión del diagnóstico, en relación al cumplimiento, de manera transversal y completa, del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución, sin que se detecte discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo¹³.
- e) Una especie de declaración de intenciones, la política de remuneraciones debe regirse por el principio de equidad y no discriminación, sin arbitrariedad alguna; deben basarse en criterios objetivos de acuerdo con la función o puesto de trabajo y al desempeño, así como a su contribución al funcionamiento y desarrollo de la empresa¹⁴. Para ello, se establecen determinadas acciones positivas¹⁵.
- f) Toda la información de análisis y las conclusiones alcanzadas se han presentado a la representación legal de los trabajadores, y han declarado expresamente conocer y aceptar el diagnóstico de situación, y su adecuación como base de la elaboración del Plan de Igualdad¹⁶.

Además, la práctica totalidad de los diagnósticos de situación se remiten al informe de auditoría retributiva para el análisis detallado de las retribuciones¹⁷; si bien, hay casos que incluyen en el diagnóstico de situación, la propia auditoría retributiva¹⁸, a la que nos referiremos más adelante.

¹¹ Entre los muchos, PI Siemens Energy Engines S.A.; II PI de Aena y Aena Scairm; PI Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; PI Enatcar S.A.

¹² PI Masecar S.L.

¹³ PI Compañía Española de Financiación del Desarrollo Cofides SME; I PI Zona Franca de Cádiz; PI Mantenimiento y Servicios Mayse S.L.

¹⁴ PI Zara 2020-2024.

¹⁵ II PI de Aena y Aena Scairm.

¹⁶ PI Aceroxinox Europa S.A.U.; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio S.L.; PI Top Clean Baleares S.L.; PI Sacyr facilites S.A.

¹⁷ II PI del Grupo Renfe.

¹⁸ III PI Real Casa de la Moneda. Fábrica nacional de Moneda y Timbre; I PI Telefónica Hispanoamérica, S.A.; PI del Grupo Repsol S.A.; II Plan de Igualdad de Tilla BerrieS, S.L.U.; PI Mapfre S.A.; II PI Vall Fruit Cooperativa VAL; PI Fran y Lolo S.L.; II PI Frutas Santa Isabel S.L.; PI Datacol Hispania S.L.

2.1. Contenidos de los diagnósticos de situación

Dicho esto, se destacan los siguientes contenidos de los diagnósticos de situación que se han agrupado en distintos apartados:

2.1.1. Aportación de datos cuantitativos y cualitativos

- En el análisis se han visto diagnósticos muy completos que describen la situación de partida en materia retributiva, aportando datos cuantitativos y específicos de los porcentajes diferentes entre los salarios de las mujeres y hombres, junto con la descripción de medidas adecuadas a la situación de diagnóstico, y su seguimiento y evaluación¹⁹. También especifican aquellas materias que pueden producir directa o directamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres, siendo las más citadas, la antigüedad en la empresa, los puestos de dirección y responsabilidad, asumidos principalmente por hombres, el cobro de retribuciones variables, y la infrarrepresentación femenina²⁰.

2.1.2. Referencia a los objetivos y medidas en materia salarial

- Algunos diagnósticos de situación se refieren a los objetivos y las medidas en materia salarial, con su seguimiento y evaluación para conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial, y establecer medidas para tal fin. Las más comunes que aparecen son las siguientes: 1) Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones; 2) Actualizar el estudio y propuesta para la racionalización y mejora de la clasificación de los puestos de trabajo con perspectiva de género²¹; 3) Eliminación de las diferencias salariales por razón de sexo mediante el incremento de las retribuciones de los puestos de trabajo que ejercen profesiones de las denominadas «feminizadas» e infraclasificadas²².

¹⁹ PI Administración General del Estado; PI Compañía Española de Financiación del Desarrollo Cofides SME; II PI de empresas del Grupo Enagás; PI Inmobiliaria colonial SOCIMI S.A.

²⁰ PI Compañía Española de Financiación del Desarrollo Cofides SME; III Siemens GAMESA S.A.; I PI Telefónica Hispanoamérica, S.A.; PI ENAGAS S.A.; PI del Grupo Repsol S.A.; PI VOP14 S.A.

²¹ Es el caso, por ejemplo, del III PI de la Administración de la Generalitat Valenciana.

²² PI Zara 2020-2024; I PI de CESVIMAP (Centro de Experimentación y Seguridad Vial Mapfre).

2.1.3. Reconocimiento de la brecha salarial por razón de sexo

En muchos casos, los diagnósticos hacen referencia a la brecha salarial y se remiten directamente al registro retributivo, o al informe de la auditoría retributiva para indicar los datos cuantitativos de los salarios, y que a veces presentan también en forma de anexo²³. Y dicha brecha la refieren, principalmente, a la menor representación de mujeres en las plantillas de las empresas con claro desequilibrio en favor de los hombres, fundamentalmente, por el acceso histórico a la empresa a los puestos de responsabilidad, y a la edad y antigüedad media de las personas que forman parte de ella. Por ejemplo, el PI de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid dice literalmente que las «diferencias entre mujeres y hombres en el aspecto retributivo, reflejadas en la auditoría salarial, se deben a que se arrastran salarios de empleados o empleadas con una antigüedad significativa, fruto de políticas retributivas imperantes en el pasado. También son llamados «salarios históricos», pues se pretende que queden fuera de la política retributiva actual²⁴. El hecho de que los hombres ocupen mayoritariamente los niveles más altos tiene un efecto directo en la desproporción de las retribuciones²⁵.

Como consecuencia, una referencia que aparece en algunos casos, sobre todo de los que forman parte del sector masculinizado, y que presentan como una «debilidad», es la referencia al hecho de que en las áreas de producción o las categorías profesionales masculinizadas se tenga acceso a más pluses, bonus, o incentivos que aquellas otras feminizadas²⁶. La diferencia se produce también por la percepción de complementos de puesto, antigüedad, o turnos, que cobran los cargos directivos ocupados, principalmente, por los hombres, por lo que la media de retribuciones de los hombres se ve más impactada por los sueldos más altos que la media de las mujeres²⁷. Las retribuciones se distribuyen de manera igualitaria, teniendo en cuenta que son los hombres los que ocupan la mayoría de los puestos de dirección, y gozan de mayor antigüedad y experiencia en la empresa²⁸. Llama la atención alguna empresa altamente feminizada, con un alto porcentaje de mujeres en su plantilla, tiene una brecha salarial del 4% con respecto a los hombres²⁹.

²³ PI Ayuntamiento de Madrid; PI Inmobiliaria Colonial Socimi S.A.; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.

²⁴ En la misma línea, PI El Parque Científico y tecnológico Cartuja; PI Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.; PI Etosa Obras y servicios Building S.L.U.; PI Fran y Lolo S.L.

²⁵ III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A. De la misma forma, PI de Ingeniería y Economía del Transporte S.M.E. M.P., S.A. (INECO).

²⁶ PI Truyol S.A.

²⁷ PI del Grupo Repsol S.A.

²⁸ PI Prensa Malagueña S.A.

²⁹ PI Fresenius Medical Care Services Andalucía.

2.1.4. La incidencia de la retribución variable y la negociación individual de las retribuciones

Algunos diagnósticos reconocen de forma explícita la incidencia en la retribución variable y la negociación individual de las retribuciones a la hora de garantizar la igualdad retributiva; incidencia desigual en la percepción de pluses y complementos por responsabilidad debidos a la segregación ocupacional, experiencia, disponibilidad, desempeño, y/o valía profesional atendiendo a criterios no relacionados con el sexo³⁰. Así, el Plan de igualdad de Cesce, S.A. establece literalmente que «las políticas retributivas, aun no conteniendo indicios objetivos de discriminación por sexo en materia de retribución, son un tema de especial sensibilidad para la representación legal de trabajadores ya que contemplan sistemas de retribución variable no regulados por el convenio colectivo³¹.

Dada su trascendencia a efectos de la consecución de la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres, se destacan los siguientes contenidos en relación con los citados conceptos y factores de diferenciación:

a) Compensación variable

Se aplica una política de remuneración de compensación variable para algunos puestos de trabajo, los objetivos de la misma se centran en incentivar, fomentar el trabajo en equipo, la competitividad, creación de valor, motivar y alinear los objetivos personales con los de la unidad y Compañía³².

b) Mayor responsabilidad en el puesto de trabajo

Sin observarse políticas retributivas discriminatorias, se da una remuneración en términos generales equilibrada, no obstante, existe cierta tendencia a mayores salarios en puestos salariales de mayor responsabilidad³³.

c) Segregación horizontal y vertical

Otro motivo de la brecha salarial es la segregación horizontal y vertical que se manifiesta en más concentración de hombres en puestos de más responsabilidad, y ocupaciones de menor remuneración en las que se encuentran

³⁰ PI del Grupo Repsol S.A.; PI Siemens Energy Engines S.A.; PI Merlin Oroperties, Socimi, S.A.; PI y Diversidad Vegetales Línea Verde Navarra S.A.; II PI Kiabi España; PI Eulen S.A.; I PI Inter Malta S.A.; PI Lucta S.A.; PI Procomel S.L.; PI Centro de Ayuda Especializada; PI Mantenimiento y Servicios Mayse S.L.

³¹ En el mismo sentido, el PI de Ingeniería y Economía del Transporte S.M.E. M.P., S.A. (INECO); PI Impex Europa S.L.; PI Aislamiento Térmicos de Galicia S.A.; PI Nomen Foods S.L.

³² PI Medidas Alternativas S.L. En la misma línea, I PI Crit Procesos auxiliares; PI Empledis S.L.

³³ PI Medidas Alternativas S.L.

más las mujeres³⁴. Existe mayor presencia de personal masculino en las bandas salariales superiores. En todo caso, la actividad de mantenimiento, masculinizada, y bajo la aplicación de los convenios provinciales de siderometalúrgica, cuentan con unas retribuciones notablemente más elevadas respecto de otros sectores, especialmente la limpieza³⁵. También es muy habitual que los diagnósticos se refieran a la imposibilidad de establecer una comparativa por la presencia de un solo género en un grupo profesional, o por haber un porcentaje alto de puestos que son realizados por una única o muy pocas personas (tres, cuatro) que, normalmente, se refieren a puestos de responsabilidad, que suelen ocuparse en su mayoría por hombres³⁶.

d) Negociación individual y discrecional de puestos especializados o directivos

La retribución de cada nivel corresponde al convenio colectivo a excepción de aquellas posiciones con salario pactado que se encuentran por encima. Son posiciones muy técnicas, especializadas o directivas, que requieren de una experiencia, formación y actitudes determinadas que la empresa valora en su retribución³⁷. El complemento de puesto de trabajo de dirección o estructura, no regulado en el convenio colectivo se percibe según el nivel definido para el desarrollo del puesto de trabajo, y las funciones específicas y responsabilidades de las distintas unidades organizativas, y las relaciones jerárquicas y funcionales existentes entre ellas³⁸.

Habrà que prestar atención en futuras auditorías retributivas a conceptos de carácter discrecional (complementos personales e incentivos, principalmente) con la finalidad de analizar la tendencia, y evitar que las diferencias puedan derivar en diferencias por discriminación en materia de retribuciones³⁹.

Asimismo, se destaca algún caso que reconoce como área de valor que las retribuciones se perciban de acuerdo con el convenio colectivo sin complementos discrecionales⁴⁰. En la misma línea, también los diagnósticos que se refieren a conceptos salariales variables aclarando y especificando los requisitos para su percepción⁴¹.

³⁴ PI LR Clean & Service, S.L.; PI Deporvillage S.L.

³⁵ PI Eulen S.A.

³⁶ Plan de igualdad Inmobiliaria Colonial Socimi S.A.; PI Acciona S.A.; PI empresa Aceitunas Torrent S.L.; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio S.L.; PI Etosa Obras y servicios Building S.L.U.

³⁷ II PI Centro de Atención Especializada.

³⁸ II PI de Aena y Aena Scairm.

³⁹ III PI Solvay Torrelavega S.L.

⁴⁰ PI Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.

⁴¹ PI Compañía Española de Financiación del Desarrollo Cofides, S.A.

e) Incidencia de la retribución variable y conciliación de la vida laboral y familiar

Se destaca la afectación de la retribución variable y la conciliación pues tal y como se reconoce, el sistema de determinación de la retribución variable no contempla previsiones específicas que garanticen que el ejercicio de permisos por nacimiento de hijo o hija, y el permiso de lactancia no perjudicará el devengo del bonus en las mismas condiciones que si no hubiera sido disfrutado el permiso, por lo que, aunque la práctica interna de la empresa es adaptar los objetivos exigidos teniendo en cuenta esta situación, no queda garantizado de manera formal la inexistencia de perjuicio en el cobro del bonus por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar y laboral⁴².

2.1.5. Referencia a las prestaciones extrasalariales: la póliza de salud, seguro de vida, dietas y viajes

En general, se reconoce que si bien las diferencias en materia retributiva se deben a conceptos que no tienen su origen en el sexo, asociándose a diferentes motivos como la antigüedad, complementos percibidos por la función o puesto que desempeñan, disponibilidades, o circunstancias personales, o familiares, existen conceptos extrasalariales, en concreto, los denominados beneficios sociales como la póliza de salud y seguro de vida, que si son consecuencia de los citados motivos como es la antigüedad, y que generan brecha a favor de los hombres⁴³. En algún caso, se hace referencia a que la existencia de beneficios sociales debe responder a criterios objetivos, y entre sus medidas, se establece la revisión anual del registro salarial para evitar que existan desigualdades no pretendidas en este tipo de retribuciones entre mujeres y hombres⁴⁴. También se dice que, respecto a los beneficios sociales, existen importantes diferencias debido a la multitud de conceptos que componen esta retribución. Y dentro de la retribución en especie, las diferencias están sujetas a los distintos conceptos recibidos en función de las condiciones personales de cada persona (seguro médico y seguro de vida), y de su concreto rol dentro de la organización⁴⁵.

⁴² PI Compañía Española de Financiación del Desarrollo Cofides, S.A.

⁴³ PI Bunge Ibérica S.A.U. 2022-2026; PI Telefónica España S.A.U., TMESAU y TSOL S.A.U.; PI Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.

⁴⁴ PI Bunge Ibérica S.A.U. 2022-2026.

⁴⁵ PI Sacyr Facilities S.A.

De forma específica, se dice que es en el caso de las percepciones extrasalariales, donde se observa unos porcentajes de desviación superiores, circunstancia que no atiende a motivos de discriminación en función de sexo, sino que está vinculada a la actividad desempeñada por los profesionales por las cuales se perciben conceptos como dietas y kilometrajes⁴⁶. La brecha por este concepto de la plantilla asciende al 86,71%, a favor de los hombres⁴⁷.

2.1.6. La promoción en el trabajo

En la misma línea, hay diagnósticos que se refieren a criterios de promoción, muy propensos a producir desigualdades tal y como reconocen⁴⁸. Se destacan los siguientes contenidos:

2.1.7. Los procesos de selección, evaluación del desempeño y promoción profesional

En los procesos de selección se exige en un determinado puesto de trabajo al menos el 30% de las personas candidatas sean mujeres, pues en el último año, las altas han sido más abundantes en hombres, hecho que no contribuye a lograr un mayor equilibrio de sexos en la plantilla⁴⁹.

2.1.8. Valoración de los grupos de trabajo

Los trabajadores se han clasificado según el valor de la posición que ocupa. La presencia de mujeres no es homogénea a lo largo de los grupos, es más elevada en grupos de menor valor. Esto responde a la estructura organizativa de la empresa⁵⁰.

2.1.9. Fomentar la promoción horizontal

Trabajar en la retención de talento y fomentar espacios de unión entre el talento senior y el talento más joven. Continuar trabajando en el análisis de las diferencias retributivas de los complementos salariales y extrasalariales, para ir reduciendo tal diferencia⁵¹.

⁴⁶ PI Telefónica España S.A.U., TME S.A.U. y TSOL S.A.U.; PI Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A.

⁴⁷ PI Nomens Foods S.L.

⁴⁸ En la misma línea, PI Vegetales Línea Verde Navarra S.A.

⁴⁹ PI Telefónica Hispanoamérica S.A.

⁵⁰ PI Inmobiliaria Colonial Socimi S.A.; PI Acciona S.A.; PI SegurCaixa Adeslas, S.A. de Seguros y Reaseguros.

⁵¹ III PI empresa El Corte Inglés S.A.

2.1.10. La incidencia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas

Muy relacionado con lo anterior, también están los casos que se refieren a la incidencia de otros factores como desencadenantes de las diferencias retributivas; así, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar y laboral, o actuaciones empresariales en materia de movilidad, o las exigencias de disponibilidad no justificadas que pudieran, en su caso, derivar, en discriminación indirecta⁵². Por ejemplo, el PI Etosa Obras y servicios Building S.L.U. establece que «se han reubicado en otros puestos de trabajo a mujeres que por su situación familiar no era factible que desarrollase su actividad profesional fuera de su lugar habitual de residencia (desplazados) (2 personas). Se han acogido a medidas de conciliación: ajuste de horario (4 mujeres y 1 hombre), reducción de horario laboral (3 mujeres). Es necesario potenciara la comunicación de este aspecto».

2.1.11. Recomendación en la valoración de puestos de trabajo

Se destacan también los diagnósticos que concluyen con la recomendación de realizar un análisis de los puestos de trabajo con una nueva descripción de los distintos puestos de igual valor con el propósito de eliminar posibles sesgos de género que pudiera provocar brecha salarial de género. Resaltan la importancia de realizar la valoración de los puestos de trabajo para poder comparar los salarios de una forma más efectiva. Y, además, lo tienen como un tema prioritario a la hora de realizar las medidas en el ámbito retributivo, a fin de mejorar las clasificaciones, y poder realizar la auditoría salarial como marca la normativa legal vigente. La descripción de puestos de trabajo de acuerdo con las competencias a desarrollar, la clasificación de los puestos y su asignación a bandas salariales, la valoración de los puestos de trabajo (VPT), la evaluación del desempeño en función de criterios objetivos para el cálculo de la retribución variable, son formas de asignar las retribuciones de forma objetiva⁵³. Para conocer las condiciones laborales y garantizar igualdad de trato en la empresa, es conveniente mantener actualizados la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género, y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales⁵⁴.

⁵² PI Compañía Española de Financiación del Desarrollo Cofides SME; II PI Grupo Renfe; III PI Siemens Gamesa; PI del Grupo Repsol; PI Sacyr Facilities S.A.

⁵³ PI Procomel S.L.

⁵⁴ PI Top Clean Baleares S.L.

2.1.12. *Justificación de las diferencias por aplicación de distintos convenios colectivos*

La aplicación de diferentes convenios colectivos en una misma empresa, dan lugar a diferencias en los salarios de base que se deben a las distintas tablas que existen en la Comunidad Autónoma o localidad dónde se presta el trabajo. Esta circunstancia se observa tanto en el salario base, como en los complementos salariales, ya que algunos pueden variar de un lugar a otro, tanto en el importe, como en su inclusión dentro de los conceptos a percibir.

2.1.13. *La subrogación de los trabajadores*

Los sectores donde el fenómeno de la subrogación se da con frecuencia se generan también discordancias salariales, ya que nos encontramos con condiciones retributivas antiguas más beneficiosas y antigüedades consolidadas que repercuten en el correspondiente complemento salarial⁵⁵.

2.1.14. *Realización de encuestas a la plantilla*

De forma habitual, los diagnósticos utilizan las encuestas en la que participen todo el personal de la empresa, con el objetivo de conocer la valoración de los trabajadores respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tomándose las sugerencias y comentarios recibidos como referencia para la elaboración de las medidas a adoptar en el Plan de Igualdad. Así, en algunos casos se dice que, del análisis de dichas encuestas, no aparecen apenas resultados que indiquen que en la empresa se discrimine, aunque se reconozca la existencia de diferencias retributivas⁵⁶. En algún caso, de forma positiva, se destaca la pregunta sobre si las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad⁵⁷.

3. EL CONTENIDO DE LAS MEDIDAS EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN: RELACIÓN DE ADECUACIÓN CON EL DIAGNÓSTICO

Según lo establecido en el artículo 8 del R.D. 901/2020, los planes de igualdad tendrán, en lo que aquí nos interesa, el siguiente contenido: 1) la descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las

⁵⁵ PI Translimp Contract Services S.A.; II PI Samaín Servizo Á Comunidade S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.; PI SSP Airport Restaurants S.L.

⁵⁶ Entre otros, PI Compañía Española de Financiación del Desarrollo Cofides SME; PI empresa Aceitunas Torrent S.L.; PI Enclave Formación S.L. En la misma línea, PI Masecar S.L.

⁵⁷ PI Mantenimiento y Servicios Mayse S.L.

mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida; 2) 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; 3) calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Antes de analizar las medidas concretas, los Planes de Igualdad establecen los objetivos que pretenden alcanzar, y en general, en materia de retribuciones son casi idénticas y redactadas como principios programáticos, entre ellas, se destacan las siguientes: garantizar el principio de igualdad retributiva y no discriminación salarial⁵⁸, seguir avanzando en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor⁵⁹, y en la transparencia retributiva⁶⁰, y conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial⁶¹.

En general, los Planes de Igualdad cumpliendo con la normativa legal, establecen medidas concretas para garantizar el cumplimiento de los objetivos en materia de retribución⁶². En el mismo sentido, y a veces no exento de confusión a la hora de abordar su análisis, hay que tener en cuenta que dentro del plan de actuación para la corrección de las diferencias retributivas que debe incluir toda auditoría retributiva [artículo 8.1.b) R.D. 902/2020], también se prevé la necesidad de establecer actuaciones concretas con un seguimiento de las mismas, y que, en muchos casos, se remiten a las establecidas con carácter general en el Plan de igualdad, y que se hará referencia en el apartado correspondiente de este trabajo.

⁵⁸ PI BBVA S.A., entre los muchos.

⁵⁹ Entre otros, PI Zara 2020-2024; PI Mapfre; PI Aconix Europa S.A.U.

⁶⁰ Citar, por ejemplo, el PI de la Cámara de Comercio de Madrid.

⁶¹ III PI de la Administración de la Generalitat Valenciana.

⁶² Entre otros, PI BBVA S.A.; PI Inmobiliaria Colonial Socimi S.A.; II PI Frutas Santa Isabel S.L.; I PI de la empresa Blu Fruit S.L.; PI Fran y Lolo S.L.; PI Medidas Alternativas S.L.; PI Servicios Auxiliares Arena S.L.; PI Sociedad Aragonesa de Asesoría Técnica S.L.; PI Patel S.A.U.; PI Sociedad Cooperativa General Agropecuaria ACOR; II Plan de Igualdad de Ultracongelados de Cortes S.L.U.; PI de Unión Salazonera Isleña (USISA); II PI Concilia2 Soluciones S.L.; I PI Crit Procesos auxiliares S.L.; PI GP Servicios Ayuda a domicilio S.L.; IV PI Cruz Roja Española; II PI Fundación Adecco; II PI Fundación Laboral de la Construcción; II PI Institut de Serveis de Formacio Aspasia, S.L.; PI Bomari S.L.; PI joyerías José Luis S.L.; II PI Kiabi España S.A.; II PI Lider Aliment S.A.; PI Europea de Formación y Consultoría S.L.U.; PI del Grupo Inserta Empleo e Inserta Innovación; PI Transportes Sanitarios Sur de Córdoba, S.L.; PI B. Braun Avitum Valnefcom S.L.U.; PI Fresenius Medical Care Services Andalucía S.A.; PI de Ilunion Sociosanitario S.A.U.; PI J&A Garrigues S.L.P.; PI Pérez-Llorca; PI 2022-2026 Santalucia Servicios Compartidos, A.I.E; PI Aurum Servicios Integrales S.A.; PI Limpiezas Sayago S.L.; PI LR Clean & Service, S.L.; PI Lucta S.A.; II PI Bodega Cuatro Rayas S. Coop. Agroalimentaria; PI Liberdúplex S.L.U.; PI Impex Europa S.L.; PI Alstom Transporte S.A.; PI Montajes Cancelas S.L.; PI Compañía para la Gestión de Residuos Sólidos de Asturias; PI Gestión Integral Residuos Sólidos S.A.; PI FCC Construcción S.A.; PI Abeconsa S.L.; PI VOP14 S.A.; PI Datacol Hispania S.A.; PI Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca; II PI Universidad Complutense de Madrid; II PI entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz; PI Universidad Pontificia Comillas; PI Universidad Popular para la Educación y Cultura de Burgos; PI Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca.

Se ha podido comprobar que, en la práctica totalidad de los casos, las medidas establecidas atienden al diagnóstico de situación en materia salarial. Entre ellas, se encuentran, con carácter general, la exigencia de velar por la igualdad retributiva en la empresa, y el respeto al principio de no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Dicho esto, se exponen las medidas más destacadas para la consecución de tales objetivos:

- 1) Análisis de las percepciones de los complementos desagregados por sexo. Especialmente, los complementos de antigüedad, mando orgánico, especial responsabilidad, programas, horas extras y disponibilidad, así como cualquier otro, sin tener en cuenta los totales absolutos de sus emolumentos⁶³.
- 2) La presentación del informe de la brecha salarial en distintos momentos: trimestralmente,⁶⁴ cada año⁶⁵, dos años,⁶⁶ o tres años⁶⁷. Y también antes de la finalización de la vigencia del Plan igualdad⁶⁸.
- 3) Adaptación continua de los sistemas y programas informáticos, de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones⁶⁹.
- 4) Realizar un Informe de la igualdad retributiva existente en cada momento⁷⁰.

⁶³ PI Corporación RTVE; PI Red Eléctrica Corporación S.A.; PI Procomel S.L.; PI Aceitunas Torrent S.L.; PI Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial S.A.

⁶⁴ PI de Ingeniería y Economía del Transporte S.M.E. M.P., S.A. (INECO).

⁶⁵ PI Cevismap (Mapfre); PI Real Casa de Moneda. Fábrica nacional de Moneda y Timbre; PI Acciona S.A.; PI Acciona Medio Ambiente S.A.; PI Aena y Aena SCAIRM; PI Acerinox Europa S.A.U.; PI Almirall S.A.; PI Segurcaixa Adeslas S.A. de Seguros y Reaseguros; PI Grupo Ferrovial S.A.; PI Merlin Properties SOCIMI S.A.; PI Red Eléctrica Corporación S.A.; PI Telefónica de España S.A.U.; PI Riberega S.COOP; PI enclave formación S.L.; PI Konecta Mediación S.L.; PI TAGESA S.A.; PI Ultracongelados Virto S.A.

⁶⁶ PI Procomel S.L.; PI Mitie Facilities Services S.A.; PI Translimp Contract Services (1T), PI ALSA S.A. (3T); PI Grupo ENATCAR S.A. (3T).

⁶⁷ I PI Ulbasa S.A.

⁶⁸ III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A.; II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); PI Deporvillage S.L.; PI Sacyr Facilities S.A.; PI Grupo REPSOL S.A.; PI ACODIP, PI Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI Moventis Casas S.A.; PI Aerotecnic Metallic S.L.U.; PI Tecnocontrol Servicios S.A.; PI Compañía de Vigilancia Aragonesa S.L.

⁶⁹ PI Comunidad Valenciana; PI Acciona Medio Ambiente S.A.; PI Acerinox Europa S.A.U.; PI Animajoven S.A.; PI AGROAL Cooperativa Valenciana.

⁷⁰ PI de Ingeniería y Economía del Transporte S.M.E. M.P., S.A. (INECO); PI BBVA Seguros S.A.; PI Grupo REPSOL S.A.; PI Red Eléctrica Corporación S.A.; PI Procomel S.L., PI SSP AIRPORT RESTAURANTS S.L., PI Animajoven S.A.

- 5) Disponer de una estructura retributiva y de todos los complementos salariales transparente, con control sistemático de datos de hombres y de mujeres, garantizando el principio de transparencia retributiva⁷¹.
- 6) Analizar el establecimiento de un complemento salarial hasta el 100% de la situación de baja por incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, durante el embarazo⁷².
- 7) Analizar las solicitudes desagregadas por sexo de los productos del plan de retribución flexible y beneficios sociales⁷³.
- 8) Continuar con un sistema que permita garantizar retribuciones que no generan discriminación entre sexos⁷⁴. Cumplimiento de la normativa en la empresa en su condición de sociedad mercantil estatal (SME)⁷⁵.
- 9) Actualizar el estudio y propuesta para la racionalización y mejora de la clasificación de los puestos de trabajo del personal⁷⁶.
- 10) Analizar causas asociadas a la promoción o trayectoria profesional y características de los puestos que ocupan mujeres y hombres que puedan incidir en una diferencia de responsabilidad, especialización o retribución⁷⁷. Y definir los procesos que garanticen que se mantenga

⁷¹ PI Generalita Valenciana; PI Corporación RTVE; PI TRAGSA S.A.; II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); PI Equipos Nucleares S.A.; PI INDRA S.A.; PI Rovi S.A.; PI Acerinox Europa S.A.U.; PI Admirall S.A.; PI Segurcaixa, Adeslas S.A. Seguros y Reaseguros; PI Grupo Ferrovial S.A.; PI Grupo REPSOL S.A.; PI Red Eléctrica Corporación S.A.; PI Telefónica de España S.A.U., PI Nomen Food, PI Riberega S.COOP; PI Enclave Formación S.L.; PI Koneccta Formación S.L.; PI TAGESA S.A.; PI Deporvillage S.L.; PI EES S.A.; PI SSP Airport Restaurants S.L.; PI Mitie Facilities Services S.A.; PI Torcal Innovación y Seguridad S.L., PI ALSA S.A.; PI GRUPO ENATCAR S.A.; PI Moventis Casas S.A.; PI Excavaciones Darío S.L.; PI Pernod Ricard Winemakers Spain S.A.; PI Zurekin BUS S.L.; PI La Hispano del Cid S.A.; PI Aena y Aena SCAIRM; PI COVIAR; PI ENAGAS S.A.; PI AGROAL Cooperativa Valenciana, PI Frutas Santa Isabel, PI Tilla Berries S.L.U., PI Servicios Auxiliares Arena; PI Bomari S.L.; PI Cuaderno Amarillo S.L.L; PI LEVANTINA 2000 DE AUTOMOCIÓN S.A.; PI Ilunion Emergencias S.A.; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Compañía de Vigilancia Aragonesa; PI Fundación Telefónica; PI Bomari S.L.; PI El Corte Inglés S.A.

⁷² II PI grupo RENFE; III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A.; PI Enclave Formación S.L.U.

⁷³ II PI grupo RENFE; PI Grupo Ferrovial S.A.

⁷⁴ II PI del grupo RENFE; PI ENUSA; II PI Actividades de Construcción y Servicios S.A.; PI ENAGAS S.A.; PI Acciona S.A.; PI BBVA Seguros S.A.; PI Telefónica de España S.A.U.; PI Deporvillage S.L.; PI CUADERNO AMARILLO S.L.L (Vigilar), PIAUTOCARES COSTAAZUL S.L.U., PI ENCLAVE FORMACIÓN S.L.U., PI Mantenimiento y Servicios Mayse S.L.; PI ENAGAS S.A.

⁷⁵ PI de Ingeniería y Economía del Transporte S.M.E. M.P., S.A. (INECO); PI II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC).

⁷⁶ PI Generalitat Valenciana; PI II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); PI Riberega S.Coop.

⁷⁷ II PI del grupo RENFE.

una equidad retributiva con las nuevas incorporaciones, promociones y posibles cambios de la estructura organizativa de las empresas.

- 11) Actualizar las auditorías retributivas antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.
- 12) No se excluirán del colectivo susceptible de cobrar incentivos por consecución de objetivos, a las personas trabajadoras en situación de baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, bajas por incapacidad temporal iniciadas 30 días antes del nacimiento, permiso por nacimiento y cuidado del menor y permisos para el cuidado del lactante⁷⁸.
- 13) Realizar periódicamente análisis de competitividad externa, que aporte la perspectiva salarial de mercado, y puedan apoyar en el desarrollo de los planes de actuación pertinentes y en la toma de decisiones⁷⁹.
- 14) Incrementar la representación de las mujeres en los niveles superiores donde está infrarrepresentada⁸⁰.
- 15) En el cálculo de la retribución variable asociada a objetivos, se considerará una base del tiempo anual computable en los casos de maternidad, paternidad y baja por enfermedad durante un periodo acumulado que no supere los 6 meses⁸¹. En la misma línea, garantizar la no discriminación salarial, en relación con el salario fijo y variables en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación con el salario, así como por cualquiera de las medidas de conciliación⁸²; revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada⁸³; garantizar no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación con el salario⁸⁴.

⁷⁸ III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A.

⁷⁹ PI Acerinox Europa S.A.U.;PI Amadeus IT Group S.A.

⁸⁰ En concreto, el III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A. propone incorporar a los niveles 1 a 4, a 200 mujeres y en los niveles 5 al 8, a 500 mujeres durante todo el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. En la misma línea, I PI Ulbasa S.A.

⁸¹ PI Enagas S.A.; PI Acerinox Europa S.A.U.;PI Cevismap Mapfre S.A.; PI Konecta Formación S.L.

⁸² PI EES S.A.

⁸³ PI Mitie Facilities Services S.A.

⁸⁴ PI Centro Atención Especialidad; PI Translimp Contract Services S.A.

- 16) Incorporar a los informes de seguimiento y evaluación la información retributiva relativa a los niveles internos de vicepresidente y superiores⁸⁵.
- 17) Plan de actuación concreto para la corrección de la brecha salarial marcando un plazo determinado para su eliminación progresiva, estableciendo un porcentaje de reducción hasta su erradicación⁸⁶. Se considera muy positivo una cuantificación de las medidas para la eliminación de la brecha salarial como en los siguientes casos:
 - Una reducción mínima del 0,5% y revisiones trimestrales del informe sobre la brecha salarial⁸⁷;
 - Una eliminación total de la brecha salarial en tres años: Primer año: Reducción de la brecha salarial en 3.000 €; Segundo año: Reducción de hasta un 15% de la brecha salarial remanente; Tercer año: Eliminación total de la brecha salarial⁸⁸.
- 18) Justificar las posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres⁸⁹.
- 19) Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando las posibles vacantes de puestos a tiempo completos, o ampliaciones de jornada que pudieran surgir a las trabajadoras y trabajadores⁹⁰.
- 20) Formación en igualdad retributiva⁹¹.
- 21) Informar a la comisión de seguimiento de las medidas tomadas⁹².

⁸⁵ PI Amadeus IT Group S.A.

⁸⁶ PI Generalitat Valenciana; PI Grupo Ferrovial S.A.; PI Merlin Properties SOCIMI S.A.; PI Nomen Food; PI Riberega S.COOP; PI Enclave Formación S.L.; PI Konecta Formación S.L.; PI TAGESA S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.; PI Asociación Comarcal de personas con discapacidad intelectual ACODIP; PI ALSA S.A.; PI ENATCAR S.A.; PI Masecar S.L.; PI Aerotecnic Metallic S.L.C; PI Translimp Contract Services, PI Top Clean Baleares S.L. (Incluir el total de retribuciones salariales y no salariales); PI Samain Servizos A Comunidade S.A. (25%); PI Compañía de Vigilancia Aragonesa S.L. (25%); PI Zurekin BUS S.A. (25%); PI Centro de Atención Especialidad; PI Deporvillage S.L.

⁸⁷ PI de Ingeniería y Economía del Transporte S.M.E. M.P., S.A. (INECO).

⁸⁸ PI Siemens Gamesa S.A.

⁸⁹ PI Deporvillage S.L. (25%), PI RTVE (Seguimiento de la igualdad retributiva), PI Red Eléctrica de España S.A. (Seguimiento y análisis de posibles brechas retributivas), PI Red Eléctrica Infraestructura de Telecomunicación S.A. (Seguimiento y análisis de posibles brechas retributivas).

⁹⁰ PI Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI Animajoven S.A.

⁹¹ PI Tecocontrol Servicios S.A.; PI ALSA S.A.; PI Grupo ENATCAR S.A.; PI Fundación Telefónica.

⁹² PI TAGESA S.A., PI ALSA S.A., PI Grupo ENATCAR S.A.

- 22) Incluir en la encuesta de clima laboral anual el análisis de satisfacción de los trabajadores con la implantación del Plan de Igualdad⁹³.
 - 23) Incluir el uso de lenguaje inclusivo en los títulos de los puestos de trabajo y sus respectivas DPTs⁹⁴.
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN EN ESTAS MEDIDAS: PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES DE CUMPLIMIENTO, MEDIOS Y RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La materialización de la mayoría de las medidas en materia de retribución se establece en un periodo continuo. En términos generales el plazo de evaluación de las medidas es de un año⁹⁵. También se establece la revisión de las medidas en plazos de dos años⁹⁶ y tres años⁹⁷, con la concreción, en determinados casos, del trimestre en el que se va a realizar la revisión de las medidas. En otros se establece, sin más, la revisión una vez durante la vigencia del Plan de Igualdad⁹⁸, o antes de su finalización⁹⁹. De forma favorable, hay casos que establecen la revisión de la medida cuando se detectan desigualdades en materia salarial¹⁰⁰.

⁹³ PI Nomen Foods, S.L.

⁹⁴ PI La Hispano del Cid S.A.

⁹⁵ PI Acerinox Europa S.A.U.; PI Aceitunas Torrent S.L.; PI Ilunion Emergencias S.A.; II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); PI Enclave Formacion S.L.U.; PI Mayse S.L.; PI TAGESA (4T); PI Top Clean Baleares S.L.; PI ALSA S.A.; PI ENATCAR S.A. (3T); PI Masecar S.L.; PI Grupo Ferrovial S.A.; PI Red Eléctrica de España S.A. (1T), PI Red Eléctrica Infraestructura de Telecomunicación S.A. (1T); PI TAGESA S.A. (4T); PI ALSA S.A. (3T); PI ENATCAR S.A. (3T); PI Nomen Foods S.A.; PI La Hispano del Cid S.A.; PI Merlin Properties SOCIMI S.A.; PI Red Eléctrica Corporación S.A. (1T); PI Calidad Pascual S.A. (2 semestre); PI KIABI S.A.; PI AGROAL Cooperativa Valenciana (4T 2022); PI Moventis Casas S.A.; PI Pernod Ricard Winemakers Spain S.A. (1 semestre 2023); PI Frutas Santa Isabel (2022-2023); PI Torcal Innovación y Seguridad S.L.; PI Mitie Facilities Services S.A. (1T); PI Coviar S.L.; PI Grupo Ferrovial S.A.; PI Fundación Telefónica (4T); PI Translimp Contract Services (1T); PI Telefónica de España S.A.U. (1 cuatrimestre del primer año); PI Excavaciones Dario S.L. (1T 2024).

⁹⁶ PI ALSA S.A. (2 semestre 2025); PI Tilla Berries S.L.U. (2T-3T 2023), PI Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI Grupo ENATCAR S.A. (1 semestre 2025); PI Moventis Casas S.A.S.

⁹⁷ PI Bomari S.L. (4T 2024).

⁹⁸ PI Red Eléctrica Corporación S.A. (1T); PI Nomen Foods S.A.; PI Deporvillage S.L.; PI Aerotecnic Metallic S.L.C (1 semestre 2024); PI Merlin Properties SOCIMI S.A.; PI EES S.A.; PI Acerinox Europa S.A.U.; PI Tecnocontrol Servicios S.A. (hasta octubre de 2023); PI Grupo ENATCAR S.A. (durante el año 2024).

⁹⁹ PI Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI Autocares Costa Azul S.L.U.; PI Deporvillage S.L.

¹⁰⁰ PI Centro de Ayuda Especializada; PI Samain Servizos a Comunidade S.A.

Respecto a los indicadores, deben proporcionar la información necesaria para realizar un correcto seguimiento de las medidas. Deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de actuación: coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan de actuación.

Se destacan, sobre todo, los que se refieren al control y a las revisiones de las percepciones salariales y extrasalariales desagregados por sexo, a la revisión de la valoración de los puestos de trabajo, y a los factores de justificación de las diferencias retributivas, pues, en definitiva, permite un mejor seguimiento de las retribuciones en aras a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres¹⁰¹. Así pues, se distinguen:

- Los análisis y revisiones de las percepciones de los complementos desagregados por sexo, especialmente, los complementos de antigüedad, mando orgánico, especial responsabilidad, programas, horas extras y disponibilidad, así como cualquier otro, sin tener en cuenta los totales absolutos de sus emolumentos¹⁰².
- Informes de la estructura salarial y de todos los complementos salariales, con control sistemático de datos de hombres y de mujeres¹⁰³.
- Cumplimiento de la normativa en la empresa con el informe del registro retributivo para verificar la igualdad retributiva¹⁰⁴, y los criterios de los complementos salariales revisados¹⁰⁵.

¹⁰¹ PI Fundación Antonio Moreno; PI AZVASE S.L.

¹⁰² PI Corporación RTVE; PI Aceitunas Torrent S.L.; PI Translimp Contract Services, S.A.; PI Torcal Innovación y Seguridad S.L.; PI Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI Ilunion Emergencias S.A.; PI ALSA S.A.; PI Grupo ENATCAR S.A.; PI Moventis Casas S.A.; PI Excavaciones Darío S.L.; PI Bomari S.L.; PI Red Eléctrica Corporación S.A.; PI Fundación Telefónica; PI empresa El Corte Inglés S.A.

¹⁰³ PI TAGESA S.A.; PI Torcal Innovación y Seguridad S.L.; PI Mitie Facilities Services S.A.; PI Coviar S.L.; PI La Hispano del Cid S.A.; PI ALSA S.A.; PI Grupo ENATCAR S.A.; PI Excavaciones Darío S.L.; PI Corporación RTVE; PI Segurcaixa, Adeslas, S.A. Seguros y Reaseguros; PI Grupo Ferrovial S.A.; PI Telefónica de España S.A.U.; PI Fundación Telefónica; PI AGROAL Cooperativa Valenciana; PI Frutas Santa Isabel S.L.; PI Tilla Berries S.L.U.; PI Bomari S.L.; PI Aena y Aena SCAIRM; PI SSP AIRPORT RESTAURANTS S.L.; PI Deporvillage S.L.; PI Moventis Casas S.A.; PI Pernod Ricard Winemakers SPAIN S.A.

¹⁰⁴ P I de Ingeniería y Economía del Transporte S.M.E. M.P., S.A. (INECO); II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); PI Merlín Properties SOCIMI S.A.; PI Red Eléctrica Corporación S.A.; PI Red Eléctrica de España S.A.; PI Red Eléctrica Infraestructura de Telecomunicación S.A.; PI Calidad Pascual S.A.; PI KIABI S.A.

¹⁰⁵ PI SSP Airport Restaurants S.L.

- Evidencia documental de la auditoría retributiva, y su actualización antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan de Igualdad¹⁰⁶.
- Igual retribución por trabajo de igual valor por sexos mediante el análisis de la brecha salarial de género¹⁰⁷, con las justificaciones realizadas, y el número de complementos redefinidos para continuar con un sistema que permita garantizar retribuciones que no generan discriminación entre mujeres y hombres.
- Realización un informe sobre la viabilidad del establecimiento de un complemento salarial hasta el 100% de la situación de baja por incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, durante el embarazo, y comprobar si se garantiza o no, y el número de profesionales que se han acogido a la medida¹⁰⁸.
- Verificar el número y tipología de solicitudes desagregadas por sexos de los productos del plan de retribución flexible y beneficios sociales¹⁰⁹.
- Evidencia documental de las personas trabajadoras en situación de baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, bajas por incapacidad temporal iniciadas 30 días antes del nacimiento, permiso por nacimiento y cuidado del menor y permisos para el cuidado del lactante, que no han sido se excluidas del colectivo susceptible de cobrar incentivos por consecución de objetivos¹¹⁰. En la misma línea, informe sobre las conclusiones en el cálculo de la retribución variable asociada a objetivos, en los casos de maternidad, paternidad y baja por enfermedad durante un periodo acumulado que no supere los 6 meses¹¹¹, y comprobación de la no existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo de embarazo¹¹².

¹⁰⁶ PI Real Casa de la Moneda. Fábrica Nacional de Moneda y Timbre; PI Aena y Aena SCAIRM; PI TAGESA S.A.; PI Torcal Innovación y Seguridad S.L.; PI Enclave Formación S.L.U.; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Top Clean Baleares S.L.; PI Tecnocontrol Servicios S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.; PI Deporvillage S.L.; PI ALSA S.A., PI Grupo ENATCAR S.A.; PI Pernod Ricard Winemakers Spain SA, PI Segurcaixa, Adeslas Seguros y Reaseguros, S.A.; PI Telefónica de España S.A.U.; PI Sociedad Aragonesa de Asesoría Técnica; PI ALSA S.A.; PI GRUPO ENATCAR S.A.; PI Moventis Casas S.A.; PI BBVA Seguros S.A.; II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC).

¹⁰⁷ PI ENUSA; PI Telefónica de España S.A.U.

¹⁰⁸ PI Enclave Formación S.L.U.

¹⁰⁹ PI Grupo RENFE, PI Grupo Ferrovial S.A.

¹¹⁰ PI Sabadell S.A.

¹¹¹ PI Translimp Contract Services S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.

¹¹² PI EES S.A.

- Evidencia documental para incrementar la representación de las mujeres en los niveles superiores donde está infrarrepresentada¹¹³. En el mismo sentido, comprobar el número de vacantes por puestos y jornada de trabajo para la disminución de los porcentajes de infrarrepresentación, y fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando las posibles vacantes de puestos a tiempo completos, o ampliaciones de jornada que pudieran surgir a los trabajadores y trabajadoras¹¹⁴.
- Número de procesos de revisión salarial que respetan los criterios establecidos para incorporar a los informes de seguimiento y evaluación, la información retributiva relativa a los niveles internos de vicepresidente y superiores¹¹⁵.
- Planes de acción realizados por actividad para la corrección de la brecha salarial marcando un plazo determinado para su eliminación progresiva, estableciendo un porcentaje de reducción hasta su erradicación¹¹⁶, y un listado de puestos equiparados¹¹⁷, o presentando un informe¹¹⁸.
- Documentos de conclusiones indicando los cambios realizados en la racionalización, y mejora de la clasificación de los puestos de trabajo del personal¹¹⁹.
- Número de cursos realizados y número de participantes para la formación en igualdad retributiva¹²⁰, contenidos desarrollados para la formación y comunicaciones a la plantilla¹²¹, y acciones formativas¹²².
- Definición de las características de los puestos de trabajo y puestos homogéneos, y causas asociadas a la promoción o trayectoria profesional, y características de los puestos que ocupan mujeres y hombres que puedan incidir en una diferencia de responsabilidad,

¹¹³ PI Banco Sabadell S.A.; PI ULBASA S.A.; PI SACYR FACILITIES.

¹¹⁴ PI Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI Animajoven S.A.

¹¹⁵ PI Amadeus IT Group S.A.

¹¹⁶ PI TAGESA S.A.; PI Nomen Foods S.L.; PI CAE; PI Translimp Contract Services S.A.; PI SAMAIN S.L.; PI Mitie Facilities Services S.A.; PI Deporvillage S.L.; PI Aerotecnic Metallic S.L.C; PI Grupo Ferrovial S.A.

¹¹⁷ PI Top Clean Baleares S.L.

¹¹⁸ PI ALSA S.A.; PI ENATCAR S.A.

¹¹⁹ II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC).

¹²⁰ PI Tecnocontrol Servicios S.A.

¹²¹ PI ALSA S.A.; PI GRUPO ENATCAR S.A.

¹²² PI Fundación Telefónica.

especialización o retribución¹²³. Y un plan de sistema de valoración de puestos¹²⁴.

- Resultados de las encuestas para comprobar el grado de satisfacción de los trabajadores con la implantación del Plan de Igualdad¹²⁵, y el establecimiento de cuestionarios sobre el grado de conocimiento y percepción de la plantilla sobre la política retributiva¹²⁶.
- Por último, se establece como indicador el acta de reunión en la que se ha informado a la Comisión de seguimiento de las medidas tomadas¹²⁷.

Sin duda, facilitar al órgano responsable la información sobre todas las retribuciones de manera fiel y actualizada, los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados 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, es un método adecuado para establecer conclusiones relevantes.

Normalmente se crea la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad como órgano generalmente encargado de las acciones de seguimiento cuyas funciones son: elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad, análisis de las medidas puestas en marcha en materia de igualdad de trato y oportunidades y revisión y adaptación de estas¹²⁸. Al respecto, son también varias las figuras responsables que se nombran en los distintos Planes de Igualdad, algunas de los cuales muy interesantes por ser creadas al efecto, o contratadas de forma externa, así: Responsables de Compensación, Agente de Igualdad, Asesoría o Gestoría externa, Departamento de Retribución, Manager/Responsable directo, Departamento de Igualdad, Dirección Financiera, Dirección de Personas y Bienestar, Dirección Gestión del Talento, Departamento de Administración, Área de Talento y Cultura, miembros de la Comisión de Igualdad, Representación de la plantilla, Tribunal de selección, Departamento de Contratación en Licitaciones Públicas, el Responsable o Dirección de Recursos Humanos, y el Comité de Dirección.

¹²³ PI Grupo RENFE; PI ENUSA; PI ACS; PI Acciona S.A.; BBVA Seguros; PI Telefónica de España, S.A.U.; PI Cuaderno Amarillo, S.L.L. (Vigilar); PI Autocares Costa Azul, S.L.U.; PI Enclave Formación, S.L.U.; PI Mayse S.L.; PI ENAGAS S.A.

¹²⁴ PI Red Eléctrica de España S.A.; PI Red Eléctrica Infraestructura de Telecomunicación S.A.; PI Servicios Auxiliares Arena.

¹²⁵ PI TAGESA S.A.; PI Nomen Foods S.A.; PI Centro de Atención Especializada.

¹²⁶ PI AGROAL Cooperativa Valenciana.

¹²⁷ PI TAGESA S.A.; PI ALSA S.A.; PI ENATCAR S.A.

¹²⁸ PI Segurcaixa, Adeslas S.A. Seguros y Reaseguros.

Respecto de los recursos humanos, en su mayoría son órganos habilitados expresamente, en el caso de las empresas públicas son órganos permanentes como la Jefatura del Servicio de Formación, Dirección de Personal, Departamento de Personal y Recursos Humanos, Comisión de Formación, entre otros. En el ámbito privado, en su gran mayoría, es el departamento de Recursos humanos con especificación en ocasiones de las horas que dedicarán a estos temas y la retribución: 40 H departamento de administración/RRHH 1.600€; 80 H departamento de administración/RRHH: 3.200 (300 semestrales).

En relación con los recursos materiales, se refieren sobre todo a materiales informáticos, material de oficina, internet; y respecto de los recursos económicos que se van a invertir en la ejecución de estas medidas, las fórmulas utilizadas son distintas: Costes indirectos de los recursos implicados; Consultora externa: 4.500€; Nómina del personal y pago mensual de la gestoría externa; Presupuesto asignado, determinar a la finalización de la medida, (5.000€ / año); Coste asesor externo; Coste indirectos de los recursos implicados; y por último, se dice «los gastos que sean necesarios».

5. ESPECIAL ATENCIÓN AL TRATAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

5.1. Análisis de los resultados de la auditoría retributiva

Entre los instrumentos que prevé el legislador para garantizar la aplicación del principio de transparencia salarial, se encuentra la obligación de realizar auditorías retributivas, como contenido necesario de los planes de igualdad (arts. 46.2 y 46.6 LOIMH). Y con base en el artículo 8 R.D. 902/2020, una auditoría retributiva debe respetar el siguiente contenido:

a) En primer lugar, la realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa que requiere, a su vez, una evaluación de los puestos de trabajo con base a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y del análisis de los factores que pueden desencadenar una diferencia retributiva¹²⁹;

b) en segundo lugar, la inclusión de un plan de corrección de las desigualdades retributivas detectadas.

Por su parte, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más

¹²⁹ Esto es: 1) Deficiencias en el diseño o en el uso de las medidas de conciliación o corresponsabilidad; 2) dificultades de promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

representativas, ha elaborado una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género (Disposición Adicional Tercera), para que las empresas tengan un modelo de lo que se le exige para la realización de la auditoría retributiva en orden al cumplimiento del RDL 902/2020.

El análisis de los resultados de la auditoría retributiva en la muestra analizada de Planes de Igualdad, se va a realizar siguiendo la propia estructura del artículo 8 R.D. 902/2020, esto es, atendiendo, en primer lugar, al diagnóstico retributivo, y, en segundo lugar, al plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas contenidos en los distintos Planes de Igualdad.

5.1.1. *El diagnóstico retributivo*

Respecto al diagnóstico retributivo, en la muestra analizada el esquema o índice utilizado en la mayoría de los casos es el siguiente:

a) Solicitud de la documentación pertinente a la empresa; b) análisis de la clasificación profesional existente en la empresa atendiendo al convenio colectivo aplicable; c) estudio del sistema retributivo existente en la empresa; d) revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta los factores que concurren en los puestos de trabajo, con la asignación de una puntuación; e) estudio estadístico de los datos; y f) consideración de otros factores relevantes referidos, principalmente, a la conciliación de la vida laboral y familiar y promoción profesional.

La gran mayoría de la muestra analizada se remite al convenio colectivo para la definición de la estructura salarial, y ello, además, en aplicación del principio de igualdad retributiva en todos los puestos de la empresa. Dicha remisión la consideran necesaria desde un punto de vista objetivo y no discriminatorio; el trabajador cobra en función de la retribución que tiene asignado su puesto dentro del convenio colectivo¹³⁰. Efectivamente, la determinación de las condiciones

¹³⁰ I PI Vallfrut Cooperativa Valenciana; PI Empledis S.L.; PI Medidas Alternativas S.L.; PI El Parque Científico y tecnológico Cartuja; PI Servicios Auxiliares Arena S.L.; PI Gestión Profesional Servicios de ayuda a Domicilio; PI Sanatorio Marítimo Orden de San Juan de Dios; PI I COMA DOS Miranda S.L.; II PI Institut de Serveis de Formacio Aspasia, S.L.; PI Transportes Sanitarios Sur de Córdoba, S.L.; PI B. Braun Avitum Valnefrón, S.L.U.; PI Servicios Sociosanitarios Generales, S.L.; PI 2022-2026 Santalucia Servicios Compartidos; PI de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid; PI Aurum Servicios Integrales S.A.; PI Limpiezas Sayago S.L.; PI Impex S.A.; PI Ilunion Sociosanitarios S.A.U.; PI Tersum Servicios Integrales S.L.; PI Automóviles Fersan S.A.U.; PI Macrolibros S.L.U.; I PI Hacienda Y Viñedos Marqués del Atrio; II PI Bodega Cuatro Rayas S. Coop. Agroalimentaria; II Plan de Igualdad de Compañía Cervecera Canaria; PI IMPEX Europa S.L. 2021 al 2024; PI Truyol S.A.; PI Chemence Graphics Spain, S.L.; PI Lucta S.A.; PI Impex Europa S.L.; PI Stadler Rail Valencia S.A.; PI Aislamiento Térmicos de Galicia S.A.; PI Comercial Orbel S.A.; PI Alstom Transporte S.A.; PI de Stadler Rail Valencia S.A.U.; PI ETOSA Obras y Servicios Building S.L.U.; PI FCC Construcción S.A.; PI Abeconsa S.L.; PI Academia Técnica Universitaria S.L.; PI Excavaciones Darío S.L.

retributivas no debe atender a diferencias económicas por razón de sexo, en la medida que se entiende que la negociación colectiva asume un papel esencial en la consecución de la igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras. Pero para ello es necesario superar diferenciaciones, en ocasiones generadas por la propia negociación colectiva en la valoración de los puestos de trabajo de igual valor, y por ello, en el diagnóstico retributivo se exige una evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta factores objetivos y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo (artículo 8. 1.a.1.º RD902/2020). En alguna ocasión, esta exigencia se reconoce como una recomendación, de forma literal: «Recomendamos que el registro retributivo correspondiente al periodo de referencia 2021 se realice incluyendo además de la clasificación de convenio, la clasificación resultante de un sistema de valoración de puestos del END que cumpla con los criterios establecidos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, y posteriormente, realizar la actualización de la correspondiente auditoría retributiva. Adicionalmente, recomendamos que cuando se realice la valoración de puestos del END, ésta se revise periódicamente para asegurar que refleja los cambios organizativos que puedan llevarse a cabo y los posibles cambios en el contenido y contribución de los puestos»¹³¹.

Dicho esto, se destacan los siguientes contenidos en los distintos diagnósticos retributivos:

5.1.2. Registro retributivo, evaluación de puestos de trabajo y análisis de los distintos factores de diferencias retributivas

En este sentido, se destacan los casos en los que el diagnóstico retributivo incluye un análisis exhaustivo de los datos del registro retributivo, explicando la metodología utilizada y el periodo analizado; con inclusión de los valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, y por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor, con la revisión de las descripciones de los puestos, y las funciones y responsabilidades de cada puesto. Asimismo, hacen una descripción de los datos de dicho registro con la presentación de tablas y gráficas donde se detallan la distribución de personas en función de las categorías existentes, y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puestos, con el análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres.

¹³¹ PI Red Eléctrica Corporación S.A. En esta línea, PI Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicaciones; PI Telefónica Broadcast Services S.L.; I PI Telefónica Hispanoamérica, S.A.; PI de Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.

De igual forma, identifican las diferencias y posibles brechas salariales con el análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres, y un análisis específico de las categorías con posible brecha salarial. También incluyen tablas de promedios de importes efectivos por escalas de valoración con su análisis específico, y los respectivos análisis y tablas de promedios de importes equiparados por categorías, y de promedios de importes equiparados por escalas de valoración. Por último, describen el sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor¹³². En la misma línea cumplidora, están los casos que siguen las pautas indicadas en la citada Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas, y por ello trabajan con un modelo bastante completo con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres en la empresa¹³³, o muestran una auditoría conforme a los contenidos establecidos en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. En ambos casos, recogen un análisis con los datos sobre la información del sistema retributivo de la empresa, y definen las necesidades para evitar, corregir y prevenir las dificultades existentes, o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. En otros casos, se establece literalmente que la auditoría salarial entre mujeres y hombres se ha realizado de conformidad con lo establecido en el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres¹³⁴.

5.2. Resumen de los datos del diagnóstico retributivo e indicación de los factores de diferenciación en materia retributiva

Por otro lado, están los casos que se refieren al cumplimiento de los requisitos formales de la auditoría retributiva, y hacen un resumen a modo de conclusión de los datos del diagnóstico retributivo. Y también indican los factores de diferenciación que aparecen en los sistemas retributivos, siendo los

¹³² II PI del Grupo Renfe en sus distintas divisiones (E.P.E. Renfe Operadora; Renfe Viajeros; Renfe Mercancías; Renfe Material de Alquiler); I PI Empresa Casas S.A.; PI Masecar S.L.

¹³³ II PI del Grupo RENFE; III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A.; II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); PI Compañía Española de Financiación del Desarrollo Cofides, S.A.; PI Gestión Integral Residuos Sólidos S.A.; PI Unilever Foods Industrial España S.L.U.; PI Prensa Malagueña, S.A.; PI Macrolibros S.L.U.; I PI DE Inter Malta S.A.; PI Lucta S.A.; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio, S.L.; II PI Grupo Avícola La Cresta, S.L.U.; PI Siad24 Galicia, S.L.; PI Explotación Estación de Servicios S.A.; PI Aerotecnic Metallic, S.L.U.

¹³⁴ PI Datacol Hispania S.L.; PI de la empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A.; PI de ASPRODALBA, Asociación para la Promoción de Personas con Discapacidad Intelectual del Levante Almeriense; PI Aislamiento Térmicos de Galicia S.A.; II PI Líder Aliment S.A.

más comúnmente referidos en los distintos diagnósticos los siguientes¹³⁵: a) las características de la plantilla, sobre todo, si está feminizada o masculinizada; b) la edad de la plantilla de la empresa; c) antigüedad de los trabajadores de la empresa; d) número de hijos/as que tienen los trabajadores; e) nivel de estudios que posean los trabajadores; c) modalidad de contratos de trabajo, indefinidos o temporales; e) categorías profesionales establecidas en los convenios colectivos de aplicación; f) la existencia o no de brecha salarial; g) análisis por categorías y por puestos de trabajo de algunas diferencias superiores al 25% en determinados puestos de trabajo, que coincide normalmente con la mayoría masculina en posiciones con mayor responsabilidad, y justificadas en ocasiones por el sector de actividad¹³⁶. Así, las diferencias salariales están justificadas en las empresas tradicionalmente masculinizada, donde la mayor antigüedad y niveles de categoría superiores están representados por hombres¹³⁷.

La auditoría retributiva refleja las medias aritméticas y las medianas de los puestos y de las agrupaciones de puestos identificados de igual valor en la empresa, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales, y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo¹³⁸. También se establecen niveles agrupando en cada uno de ellos los puestos de trabajo de igual valor, con análisis sobre si existen o no diferencias salariales en cada uno de los niveles obtenidos, así como el análisis en profundidad de aquellos puestos de trabajo valorados con mayor puntuación de factores feminizados, y aquellos puestos de trabajo con más puntuación de factores masculinizados¹³⁹.

También se elaboran estudios estadísticos de los datos; se cuantifican dónde y en qué medida se están produciendo diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres, con datos desagregados por sexo con elaboración de tablas estadísticas que permitan el análisis comparado de las retribuciones de unas y otros¹⁴⁰.

¹³⁵ PI Siemens Gamesa; II Plan de Igualdad de Tilla Berries, S.L.U.; PI y Diversidad Vegetales Línea Verde S.A.; I PI Crit Procesos auxiliares S.L.; PI Medidas Alternativas S.L.; PI El Parque Científico y tecnológico Cartuja; PI Servex Profesional S.L.; II PI Líder Aliment S.A.; PI de Ilunion Sociosanitario S.A.U.; PI IMPEX Europa S.L.; PI Lucta S.A.; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio S.L.; II PI Bodega Cuatro Rayas S. Coop. Agroalimentaria; PI SA Gestión Servicios y conservación GESECO; PI Alstom Transporte S.A.; II PI de la Universidad de Cádiz; I PI de Intermalta S.A.; PI Sacyr Facilities; I PI Empresa Casas S.A.

¹³⁶ Por ser muy completos, se destacan: PI de Unilever Foods Industrial España S.L.U.; PI Grupo Ferrovial S.A.; II PI Samain Servizo Á Comunidade S.A.

¹³⁷ Entre otros, II PI Estrella de Levante S.A.; PI Zurekin BUS S.L.

¹³⁸ II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC).

¹³⁹ III PI Real Casa de la Moneda. Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

¹⁴⁰ PI Enclave Formación S.L.

Asimismo, establecen la necesidad de las siguientes actuaciones para evitar desigualdades retributivas no justificadas. Entre las más citadas, destacar:

- Revisión de los criterios salariales con valoraciones objetivas.
- Descripción detallada de los complementos salariales y extrasalariales que permitan sacar conclusiones sobre el sistema de retribución general de las empresas, más allá de evidenciar la mayoría masculina en posiciones con mayor responsabilidad¹⁴¹.
- Uso de criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- Identificación de posiciones de igual valor que estén muy segmentadas, debido al sector y las características de las empresas, pues no permite una comparativa técnicamente válida en ninguna de las posiciones.

Muchos diagnósticos retributivos hacen referencia a la brecha salarial presentando los valores medios de los salarios de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por grupos o categorías profesionales, y a la mediana de las mujeres, como inferior en ambos casos a los de los hombres. Asimismo, destacan que los porcentajes de los importes equiparados en términos promedio y en mediana dan una brecha salarial, es decir, los hombres cobran de media más que las mujeres, si bien en importes, las mujeres cobran de forma equiparada (o normalizando importes por jornada y duración) un porcentaje que permite confirmar una política retributiva con unas condiciones de igualdad muy satisfactorias, concluyendo que no existe ninguna categoría profesional, o escala de puestos de igual valor representado por ambos sexos con una brecha de género superior al 25% en promedio que, conforme a lo establecido en el artículo 6.b) del R.D. 902/2020, haya de ser justificado en el registro retributivo¹⁴².

En otros casos, se hace referencia a la existencia de una brecha salarial debida a diferentes factores; tipos de contrato de trabajo, jornada laboral, realización de horas extras, pero que no suponen una discriminación directa ni indirecta¹⁴³. Así, en los Planes de Igualdad pertenecientes al sector primario, las diferencias en materia retributiva vienen dadas, principalmente, por

¹⁴¹ PI de Unilever Foods Industrial España S.L.U. Asimismo, PI Grupo Ferrovial S.A.; II PI Bodega Cuatro Rayas S. Coop. Agromontaria; II PI Líder Aliment S.A.

¹⁴² I PI Vallfrut Cooperativa Valenciana. *De igual forma*, I PI Activex Servicios Integrales; PI AZVASE S.L.; II PI de Compañía Cervecera Canaria 2021 al 2024; PI Impex Europa S.L.; PI Fusikura Automotive Europe S.A.U.; PI Universidad Popular para la Educación y cultura de Burgos; PI Excavaciones Darío S.L.

¹⁴³ III PI Real Casa de la Moneda. Fábrica Nacional de Moneda y Timbre; PI Activex Servicios Integrales; II PI Animajoven S.A.; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Top Clean Baleares S.L.; II PI Samain Servizo Á Comunidade S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.; PI Enatcar S.A.

las jornadas reales de trabajo realizadas¹⁴⁴. En algunas ocasiones, se declara que los factores que producen las diferencias entre mujeres y hombres no son objetivos pues responden a variables subjetivas, difícilmente mensurables dado su carácter discrecional. Si bien, y de forma favorable, en el plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas, establecen la revisión de la estructura salarial y la política de incrementos retributivos, conjuntamente, con un informe de buenas prácticas identificadas para reducir la brecha salarial, y el establecimiento de un procedimiento para otorgar los complementos, bonus y gratificación por trabajo¹⁴⁵.

En otros diagnósticos retributivos se destacan los principales problemas y diferencias detectadas en la percepción de las retribuciones entre mujeres y hombres, que como se viene diciendo, vienen determinadas, principalmente, por la ocupación de los puestos de dirección, o responsabilidad y segregación vertical, puestos de especialización y dedicación, la antigüedad en la empresa, y la incidencia de la conciliación de la vida familiar y laboral en la retribución. A continuación, se destacan los factores y conceptos desencadenantes de las diferencias retributivas, que aparecen en los diagnósticos retributivos, así:

— Puestos de dirección o responsabilidad y segregación vertical:

La menor representación de mujeres en la primera línea directiva, donde la retribución por nivel de responsabilidad es superior, justifica que, en términos medios, exista una desviación ligeramente superior al 25%¹⁴⁶. En ocasiones, la brecha salarial en favor de los hombres es menor, pero también deriva del hecho de que ocupan los puestos más elevados en la estructura jerárquica de la empresa¹⁴⁷. Por ello, se trata de reducir en el nivel de directores de la auditoría salarial, la diferencia detectada en el salario fijo anual entre hombres y mujeres¹⁴⁸.

¹⁴⁴ Véase, por ejemplo, I PI Vallfrut Cooperativa Valenciana.

¹⁴⁵ PI Bunge Ibérica S.A.U. 2022-2026; PI PATEL S.A.U.; PI Sociedad Cooperativa General Agropecuaria ACOR; PI de Unión Salazonera Isleña (USISA); PI 2021 de la empresa José María Lázaro, S.A.- TAISI; PI Gestión Integral Residuos Sólidos S.A.

¹⁴⁶ III PI de Banco de Sabadell S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A.; I PI de Telefónica servicios audiovisuales, S.A.; PI y Diversidad Vegetales Línea Verde S.A.; II PI Líder Aliment S.A.; PI Cáritas Diocesana de Bilbao; PI Nomens Food S.L.; PI Sacyr Facilities S.A.

¹⁴⁷ PI SIEMENS Gamesa S.A. En la misma línea II PI Aena y Aena Scairm.

¹⁴⁸ PI de Merlin Properties, SOCIMI, S.A.; II Plan de Igualdad de Tilla Berries, S.L.U.; III PI empresa El Corte Inglés S.A.; PI Limpiezas Sayago S.L.; PI LR Clean & Service, S.L.; PI Tersum Servicios Integrales S.L.; PI Automóviles Fersan S.A.U.; PI Alstom Transporte S.A.; PI Aislamiento Térmicos de Galicia S.A.; PI de Stadler Rail Valencia S.A.U.; PI Comercializadora Mediterránea de Viviendas S.L.; PI Fujikura Automotive Europe, S.A.U.; PI Alstom Transporte S.A.; PI Aislamiento Térmicos de Galicia S.A.; PI Comercializadora Mediterránea de Viviendas S.L. En la misma línea, PI Translimp Contract services S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.

— Puestos de especialización y dedicación en la empresa:

Los resultados muestran que no existen diferencias considerables, del mismo modo, que no se aprecia brecha retributiva, excepto en el dato de la mediana en un determinado puesto del centro de trabajo por la especialización de éste, el cual obedece a criterios de objetividad como son el abono de los pluses de calidad, y flexibilidad derivados de la bolsa de horas¹⁴⁹. En otro caso, se dice expresamente que se ha contado con personal docente hombres para las acciones formativas que requieren una mayor especialización y experiencia y por consiguiente tienen mayor remuneración. La diferencia que se reflejan en los pluses viene dada, tan solo, a indemnizaciones por fin de contrato y/o incapacidades temporales o accidentes laborales¹⁵⁰. Por último, se establece que los criterios para la subida de salario son el desempeño del trabajador/a, y la asunción de mayores responsabilidades, y son propuestas por la dirección de los departamentos¹⁵¹.

— Antigüedad en la empresa:

Las únicas diferencias significativas están motivadas por la existencia de colectivos con salarios más altos en algunos tramos de antigüedad¹⁵².

Se evidencia que las desigualdades entre puestos de igual valor vienen justificadas mayoritariamente por tener de forma generalizada una mayor antigüedad en la empresa los hombres frente a las mujeres, generando un efecto inflacionista en los hombres por el propio hecho de tener una mayor permanencia en la empresa, que lleva de forma implícita asociado los incrementos anuales de salario establecidos por el mérito individual y el desarrollo de performance anual¹⁵³.

— Incidencia de la conciliación de la vida laboral y familiar en la retribución:

Las brechas retributivas se ven agravadas porque, porcentualmente, un número alto de mujeres cuentan con reducción de jornada con respecto a los

¹⁴⁹ PI Fusikura Automative Europe S.A.U.

¹⁵⁰ PI Sociedad Aragonesa de Asesoría Técnica S.L.

¹⁵¹ II PI Bodega Cuatro Rayas S. Coop. Agroalimentaria.

¹⁵² Entre otros, PI Real Casa de la Moneda. Fábrica Nacional de La Moneda y Timbre; PI Universidad Popular para la Educación y Cultura de Burgos; II PI Líder Aliment S.A.; VII PI Cáritas Diocesana de Bilbao; PI Interurbana de Autocares S.A.; PI Enatcar S.A.

¹⁵³ PI Alstom Transporte S.A. En la misma línea, entre otros, II PI Aena y Aena Scairm; PI Translimp Contract services S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.

hombres¹⁵⁴. A estos efectos, se complementará en caso de que sea necesario, hasta el 100% de la retribución fija anual a las personas trabajadoras durante los períodos de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, permiso por cuidado del lactante, permiso maternal y permiso paternal¹⁵⁵. Como medida, se ha anualizado la retribución fija para evitar los sesgos que producirían situaciones a corto y medio plazo como la incapacidad temporal o la reducción de jornada¹⁵⁶.

5.3. Recomendaciones y mejoras en la igualdad en materia retributiva

En algunos diagnósticos retributivos, además, de los datos y conclusiones sobre las condiciones retributivas de la empresa, hacen una serie de recomendaciones, o establecen la necesidad de acometer una serie de mejoras, con independencia del apartado correspondiente a las medidas a aplicar en el área de actuación retributiva, todo ello con el fin de 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 del sistema retributivo. Dichas recomendaciones o mejoras se refieren, principalmente, a las siguientes actuaciones:

- 1) Actualización anual del registro retributivo de toda la plantilla, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de la empresa, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
- 2) Revisión y realización periódica de la valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa en base a los factores previstos en las recomendaciones nacionales e internacionales, y en el convenio colectivo de aplicación. En ocasiones, proponiendo que dicha valoración de puestos de trabajo se haga siempre antes de creación de un nuevo puesto de trabajo, o/y antes de la incorporación de una persona a un nuevo puesto de trabajo. También la revisión con carácter previo a la negociación de un nuevo sistema retributivo en la empresa. Con el objeto de comprobar el grado de igualdad implantado en la política retributiva para el diagnóstico de la situación retributiva, se

¹⁵⁴ PI Nomen Food S.L.

¹⁵⁵ III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A.

¹⁵⁶ III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A.; II Plan de Igualdad de Tilla Berries, S.L.U.; PI y Diversidad Vegetales Línea Verde Navarra S.A.; PI Gestión Integral Residuos Sólidos S.A.; PI Sociedad Aragonesa de Asesoría Técnica S.L.

lleva a cabo el análisis del convenio colectivo de la empresa y el sistema de clasificación de puestos de la empresa con fichas de descripción de puestos de trabajo¹⁵⁷. En este sentido, son muchos los casos en los que la auditoría retributiva se basa en el sistema de valoración de puestos según la clasificación profesional del convenio colectivo, para poder cumplir con la normativa legal, esto es, el R.D. 901/2020 y 902/2020¹⁵⁸. Se ha realizado también dicho análisis tomando en consideración la herramienta de valoración de puestos de trabajo efectuada por la empresa, contenido en las descripciones de puesto y en consonancia con las tablas salariales y puestos recogidas en el convenio colectivo aplicable, como una medida urgente y necesaria, tan pronto como el Ministerio de Igualdad al mandato recogido en el mencionado R.D. 902/2020, cree una herramienta adecuada a tales fines¹⁵⁹.

- 3) Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar la equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento, teniendo en cuenta la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad.
- 4) Garantizar en los procesos de selección una presencia femenina en posiciones de infrarrepresentación y, especialmente, en los sectores históricamente masculinizados. Se insiste en la no existencia de brecha salarial ni discriminación de géneros, pero la presencia de la mujer en la plantilla sigue siendo menor que la del hombre. En este sentido, son muchos los diagnósticos retributivos que reconocen que el sector o empresa estaba dominado por la presencia del hombre y no era usual contratar mujeres. Por este motivo, en la franja de edad de los sesenta años para adelante, son muchos más los hombres que las mujeres, y en ocasiones, son inexistentes. La política de contratación se ha inclinado por la elección de personas con experiencia antes que con posesión de titulación. Todo ello también relacionado con los perfiles existentes en el mercado laboral debido a la masculinización de ciertos estudios universitarios, tal y como se ha dicho dentro del diagnóstico de situación. En ocasiones, la diferencia es del cien por cien a favor de los hombres en determinados puestos de trabajo dado que no hay representación femenina¹⁶⁰.

¹⁵⁷ PI Nomen Foods S.L.; PI Ambulancias As Burgas Servicios Sanitarios S.L.

¹⁵⁸ III PI Real Casa de la Moneda. Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

¹⁵⁹ Entre los muchos, citar II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC). En la misma línea, PI Translimp Contract services S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.

¹⁶⁰ II Plan de Igualdad de Compañía Cervecera Canaria 2021 al 2024; PI Impex Europa S.L.; PI Siemes Gamesa S.A.

- 5) De igual forma, se quiere garantizar la selección y promoción de las mujeres a niveles con mayor responsabilidad. En este sentido, se encuentra algún caso donde se dice que «cada vez existen mayor número de contrataciones de mujeres jóvenes en categorías profesionales que requieren mayores responsabilidades, destacando que la franja de edad con mayor número de mujeres trabajadoras concentradas es la de los 25-30 años. Afirmando que el sector está evolucionando, pues, cada vez existen más amplitud de requisitos para contratar, no bastando únicamente con la experiencia, optándose también por la contratación de gente joven, lo cual es buena señal, dado que una persona joven que está estudiando tiene más posibilidades de ser contratada, una vez logrado el título/diploma que, en el pasado, donde era más habitual la contratación de hombres con experiencia»¹⁶¹. En algún caso, y dado al sector al que pertenece, se dice que no existen procedimientos escritos para la promoción del personal. Y en los tres últimos años sólo ha promocionado un hombre¹⁶².
- 6) Realizar una nueva auditoría salarial con perspectiva de género, cuando cambien sustancialmente las condiciones en las que se ha realizado la actual y, en todo caso, periódicamente, a fin de asegurar la neutralidad de género del sistema retributivo y la disminución de la brecha salarial.
- 7) Realizar un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas existentes en la empresa¹⁶³.

5.4. Reconocimiento de discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres

Son muy pocos los Planes de Igualdad que reconocen la existencia de una posible discriminación en materia retributiva entre hombres y mujeres. Por este motivo, se destacan estas dos referencias con tal reconocimiento, que, de forma literal, dicen así:

- «Los resultados parciales de los grupos 4 y 5 están por encima del 25%, afectando 6 personas del total de las analizadas (2,6%). Una afección total o mayoritaria al colectivo de mujeres es un indicio más que razonable de discriminación, pero en este caso son registros aislados, que se analizarán pormenorizadamente»¹⁶⁴.

¹⁶¹ PI Servicios Sociosanitarios Generales S.L.

¹⁶² II PI Levantina 2000 de automoción S.A.

¹⁶³ Entre otros, I PI Inter Malta S.A.; I PI Hacienda y Viñedos Marqués de Atrio S.L.; PI Ferrovial S.A.; PI Fibertecnic S.A.U.

¹⁶⁴ PI Soluciones Corporativas Globales S.L.

- Se ha identificado una serie de personas con brecha no justificada, a las que se aplicó las medidas correctoras salariales para su eliminación. Estas medidas se implantaron en marzo de este año afectando a 14 personas (siendo 12 mujeres). En la auditoría realizada con los datos relativos al año 2021 se está trabajando en la identificación de posibles casos individuales no justificadas para la aplicación de su corrección en los siguientes meses de este año¹⁶⁵.

De igual forma, son pocos los casos que, a pesar de reconocer la existencia de brecha en materia retributiva en la empresa, expliquen los motivos por los que consideran que no existe ningún tipo de discriminación directa, o indirecta en materia retributiva entre mujeres y hombres. Si bien, se destaca algún caso que de forma extensa cita y explica los factores de posibles diferencias retributivas y el motivo por el que no existe ningún tipo de discriminación: así, las diferentes edades, destacando la presencia desde los 25 años hasta los 60 años de las mujeres en la plantilla, el número de hijos, la conciliación de la vida familiar y laboral, la estabilidad laboral de mujeres y hombres con respecto al tipo de contratos, formación y promoción, cargos de responsabilidad (segregación vertical), y el grado de masculinización o feminización característico de cada grupo profesional (segregación horizontal)¹⁶⁶.

5.5. Problemas informáticos en el tratamiento de datos en materia retributiva

También algún diagnóstico apunta a alguna incidencia informática que ha dado lugar a datos erróneos causantes de las diferencias salariales, y, en consecuencia, se proponen cambiar el sistema para corregir tales desajustes, de modo que permita llevar a cabo estudios salariales desagregados por agrupaciones y sexo. El sistema informático no permite obtener los datos salariales diferenciando los distintos convenios colectivos aplicables, y ello hace que haya muchísimas diferencias en la empresa. Por ello, proponen cambiar este tipo de acción para poder obtener los datos según los convenios colectivos, y así poder hacer las comparaciones más eficientes. Otro de los problemas que se detecta, es que en un determinado puesto de trabajo el programa «anualiza» a

¹⁶⁵ II PI Fundación Laboral de la Construcción. Asimismo, PI Activex Servicios Integrales S.A.; PI Servex Profesional S.L.; I PI Crit Procesos auxiliares S.L.; PI ASCASAM 20222-24; PI Sevez profesional; II Plan de Igualdad de Ultracongelados de Cortes S.L.U.; PI de la Sociedad Cooperativa General Agropecuaria ACOR; PI Matadero de Guijuelo S.L.; PI Patel S.A.U.; IV PI Cruz Roja Española; PI del Grupo Inserta Empleo e Inserta Innovación; PI I Coma Dos Miranda S.L.; PI Bomari S.L.; II PI KIABI España S.A.; PI de Ilunion Sociosanitario S.A.U.; PI Aurum Servicios Integrales S.A.; PI Limpiezas Sayago S.L.; PI LR Clean and Service S.L.; PI Impex Europa S.L.

¹⁶⁶ PI Servicios Sociosanitarios Generales S.L. En la misma línea, el PI Levantina 2000 de automoción S.A.

las personas, por lo que calcula el salario como si hubiera trabajado todo el año, y no las horas efectivas y determinadas que han trabajado. Así, con esos datos erróneos se observa que en un grupo hay mucha diferencia en el salario base y determinados complementos salariales, ya que el tipo de trabajo y la especialización no es la misma¹⁶⁷.

5.6. La declaración de no necesidad de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas

En determinados casos, se dice que del análisis del registro retributivo y de la auditoría retributiva al no detectarse diferencias superiores al 25% de las retribuciones totales, y las diferencias identificadas no atender a razones del sexo de la persona, no corresponde llevar a cabo un plan de acción específico, y se remiten a las medidas en materia retributiva establecidas en el Plan de Igualdad para garantizar que no exista desigualdades retributivas por razón de sexo¹⁶⁸.

5.6.1. Referencia al lenguaje inclusivo

En algún caso, dentro de las acciones correctivas para eliminar progresivamente las diferencias encontradas en el diagnóstico en materia retributiva, se establece, entre otras, incluir el uso del lenguaje inclusivo en los títulos de los puestos de trabajo, y sus respectivas descripciones. Y denominar a los puestos de trabajo de la empresa teniendo en cuenta la actividad realizada y el nivel de responsabilidad ejercida, y con el uso de lenguaje neutro¹⁶⁹.

5.7. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Según el artículo 8.1. b), toda auditoría retributiva debe incluir también un plan actuación para la corrección de las desigualdades retributivas detectadas, con determinación de actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.

El contenido de los planes de actuación para la corrección de desigualdades retributivas se materializa en una serie de medidas formando parte del propio informe de auditoría retributiva. En este sentido, se destacan los Planes de Igualdad que han tenido en cuenta los problemas derivados de la

¹⁶⁷ PI Sociedad Aragonesa de Asesoría Técnica S.L.

¹⁶⁸ Entre otros, PI Explotación Estación de Servicio S.A. En la misma línea, PI Deporvillage S.L.; II PI Compañía de Vigilancia Aragonesa S.L.; PI Zurekin BUS S.L.

¹⁶⁹ II PI La Hispano del Cid, S.A.

evaluación de los puestos de trabajo y de los factores desencadenantes de diferencias retributivas, tal y como viene regulado en el citado artículo 8.1.a) del R.D. 902/2020, con el objeto de mejorar el procedimiento de valoración de puestos de trabajo existente en la empresa y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el sistema de clasificación profesional.

6. MEDIDAS O ACTUACIONES ESTABLECIDAS EN LOS PLANES DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

A continuación, se presentan una serie de medidas materializadas en los planes de actuación, y previstas para controlar y aplicar una política retributiva que garantice la igualdad salarial frente a trabajos de igual valor, y combatir supuestos de brecha retributiva. Así:

- 1) La revisión del procedimiento y metodología de valoración de puestos y auditoría retributiva.

Dicha revisión tiene como objetivo comprobar la adecuación de criterios y factores del sistema, e implementar los cambios oportunos para adaptarlos a la normativa actual para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género (R.D. 902/2020). Se propone actualizar la relación de puestos de trabajo en base a los criterios establecidos por el Ministerio en su nueva herramienta para valoración de los puestos de trabajo¹⁷⁰. En definitiva, se pretende la actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo de acuerdo con los desarrollos normativos en materia de Registro y Auditoría Retributiva. Y en base a ello valorar posibles nuevas medidas para corregir las desviaciones o brechas que se puedan detectar¹⁷¹, y revisar mediante muestreo la valoración de puestos de trabajo que oportunamente se considere por la Comisión de Igualdad¹⁷².

¹⁷⁰ PI Academia Técnica Universitaria S.L.; PI Europea de formación y Consultoría S.L.U.; I PI DE Inter Malta S.A.

¹⁷¹ II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); PI Almirall S.A.; PI 2021 de la empresa José María Lázaro, S.A. – TAI SI; PI Matadero de Guijuelo S.L.; II PI Concilia 2 Soluciones S.L.; I PI Crit Procesos auxiliares S.L.; PI Medidas Alternativas S.L.; PI El Parque Científico y tecnológico Cartuja S.A.; III PI empresa El Corte Inglés S.A.; PI Limpiezas Sayago S.L.; PI LR Clean & Service, S.L.; PI Tersum Servicios Integrales S.L.; PI Automóviles Fersan S.A.U.; II PI de Compañía Cervecera Canaria 2021 al 2024; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio S.L.; I PI de Inter Malta S.A.; PI Truyol S.A.; PI Macrolibros S.L.U.; PI Chemence Graphics Spain, S.L.; PI Universidad Francisco de Vitoria; III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A.

¹⁷² PI Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid.

- 2) Revisar las categorías profesionales de los convenios colectivos, así como de la clasificación profesional. Con la finalidad de evitar en el futuro posibles duplicidades, o errores respecto de algún colectivo concreto de la empresa. Y hacer la evaluación periódica del encuadramiento profesional.
- 3) Realizar, en su caso, las modificaciones correspondientes, al objeto de mejorar la agilidad y calidad en la extracción de la información en materia retributiva, garantizando a su vez la completa inclusión de todos los conceptos retributivos y factores de diferenciación relevantes a tomar en consideración.
- 4) Hacer un análisis y seguimiento de los distintos niveles, grupos profesionales por conceptos salariales donde se han detectado las principales diferencias salariales.

En este sentido, se comienza en determinados casos por los niveles que concentran las mayores diferencias en materia retributiva. También, la revisión salarial de los puestos que tienen salarios más bajos, o tienen mayor antigüedad para evitar desigualdades salariales. Con la misma finalidad, hacer un informe al Comité de retribuciones de la empresa para que se valore el incremento salarial de aquellos puestos de menor salario, o también se menciona al Comité de compensación¹⁷³.

- 5) El compromiso de justificar las brechas salariales iguales, o superiores al 20% del total de los importes efectivos de la plantilla.

Se trata de una medida muy favorable que mejora la normativa legal [artículo 6 b) R.D. 902/2020], y que trata de ofrecer una justificación razonable y objetiva de que la brecha salarial no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, en caso de detectarse que el total de las retribuciones efectivas sea igual o superior al 20%¹⁷⁴.

- 6) Criterio de objetividad

Garantizar la objetividad en la percepción de los complementos salariales de mejora en los convenios colectivos, e intentar que los complementos retributivos que sean consecuencia de un día concreto de trabajo se garanticen con igualdad de trato entre mujeres y hombres (plus de festivos, horas extraordinarias, etc.). Y redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales de tal forma que respondan a criterios, transparentes claros, objetivos y neutros¹⁷⁵. Simplificar la actual estructura de complementos salariales y extrasalariales existentes en la empresa¹⁷⁶.

¹⁷³ PI Interurbana de Autocares S.A.; PI Enatcar S.A.

¹⁷⁴ PI Eulen Servicios Sociosanitarios S.A.

¹⁷⁵ PI Eulen Servicios Sociosanitarios S.A.

¹⁷⁶ III PI empresa El Corte Inglés S.A.

- 7) Garantizar la transparencia retributiva a través de la información y difusión de la política retributiva.

Delimitar mediante un documento accesible para todas las personas trabajadoras (pudiendo ser el propio registro salarial), los criterios que rigen en la entidad para el establecimiento del salario base, y la percepción de los demás complementos salariales y extrasalariales. Y dar a conocer las desigualdades a quienes planifican las jornadas de trabajo para que hagan un reparto homogéneo. Asimismo, garantizar la transparencia retributiva a través del derecho de información a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad¹⁷⁷. Con el mismo objetivo, se prevé la creación de grupo interno de trabajo reducido y permanente durante la vigencia del Plan, con participación de la parte social, y la elaboración de un informe final del balance sobre la evolución y «status» de la gestión de la igualdad retributiva durante la vigencia del Plan de igualdad¹⁷⁸.

- 8) Respetar la homogeneidad de los complementos salariales.

Se propone agrupar aquellos complementos salariales existentes, y que se apliquen para retribuir de forma idéntica, o asimilable en función de su naturaleza tal y como viene establecido en el artículo 26.3 ET. Revisión de pluses y complementos de la empresa con perspectiva de género que son más elevados en cuantía para los hombres, como son el complemento de antigüedad, plus de actividad, complemento personal absorbible, plus exclusividad y complemento funcional de puesto de trabajo, y a idéntica situación contractual, número de horas laborales, área y categoría profesional¹⁷⁹.

¹⁷⁷ PI Eulen Servicios Sociosanitarios S.A.

¹⁷⁸ PI Acciona S.A. Asimismo, II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); PI SegurCaixa Adeslas, S.A. de Seguros y Reaseguros; PI de Merlin Properties, SOCIMI, S.A.; II PI de Tilla Berries, S.L.U.; PI y Diversidad Vegetales Línea Verde S.A.; PI Bunge Ibérica S.A.U. 2022-2026; PI 2021 de la empresa José María Lázaro, S.A. – TAISI; PI Matadero de Guijuelo S.L.; PI de Unión Salazonera Isleña (USISA); II PI Concilia 2 Soluciones S.L.; I PI Crit Procesos auxiliares S.L.; PI Medidas Alternativas S.L.; PI El Parque Científico y tecnológico Cartuja S.A.; IV PI Cruz Roja Española; PI Sanatorio Marítimo Orden San Juan de Dios; III PI El Corte Inglés S.A.; PI J&A Garrigues S.L.P.; PI Limpiezas Sayago S.L., PI LR Clean & Service, S.L.; PI Eulen S.A.; PI Automóviles Fersan S.A.U.; II PI de Compañía Cervecera Canaria 2021 al 2024; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio S.L.; I PI de Internalta S.A.; PI Truyol S.A.; PI Macrolibros S.L.U.; PI Chemence Graphics Spain, S.L.; PI Alstom Transporte S.A.; PI Aislamiento Térmicos de Galicia S.A.; PI de Stadler Rail Valencia S.A.U.; PI Comercializadora Mediterránea de Viviendas S.L.; PI Fujikura Automotive Europe, S.A.U.; PI Universidad Francisco de Vitoria; PI Universidad Popular para la Educación y Cultura de Burgos; II PI Tecnologías Y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); PI Ilunion Sociosanitarios S.A.U.

¹⁷⁹ Entre otros, PI Nomen Foods S.L.

9) Adaptación del sistema de gestión de nóminas

Se establece la implantación de un nuevo sistema de nóminas que permita llevar a cabo estudios salariales desagregados por agrupaciones y sexo. En base a la redefinición y agrupación de los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales, adaptar y adecuar el software de gestión de las nóminas de la plantilla de la empresa. Incluir la posibilidad, en la medida que el sistema informático lo permita, de una herramienta que permita elaborar y exportar de manera desagregada por sexo y agrupaciones profesionales y por puestos de igual valor, los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder llevar a cabo de manera más eficiente un registro salarial anual¹⁸⁰. Se destaca en este sentido la referencia en el II PI Compañía de Vigilancia Aragonesa S.L. en relación con el vigilante de seguridad, y que textualmente dice: «En esta categoría hay una diferencia del 61% en el apartado de complementos extrasalariales a favor de los hombres debido a que estos perciben más este tipo de complementos en concepto de kilometrajes. Esto se debe a que son servicios estables y fijos, de hace muchos años, en las afueras de centros urbanos, que tienen una cobertura masculina debido a la antigüedad de los mismos. No se producen vacantes en los mismos, pero si se producen bajas voluntarias, despidos o jubilaciones se valorará cubrir dichos puestos con mujeres, para reducir dicha diferencia»¹⁸¹.

10) Puestos de especialización y responsabilidad

Se elaborará tablas salariales anuales para los puestos de difícil cobertura (puestos técnicos), y los puestos de responsabilidad para garantizar igualdad de trato, y garantizar la objetividad en la fijación de complementos salariales de puesto de responsabilidad. También implantar en los puestos de responsabilidad, la evaluación del desempeño (esfuerzo) para tener criterios objetivos en las promociones, e incorporar, sobre las vacantes en los puestos de los niveles altos, el 50% de mujeres sobre el total de incorporaciones en esos niveles a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad¹⁸².

11) Medidas correctoras de diferencias retributivas

Se establece la realización de un informe específico que contemple las justificaciones oportunas y, en su caso, propuestas de medidas correctoras de diferencias retributivas necesarias durante la vigencia del Plan, y su presentación en el seno de la Comisión de Seguimiento. Y también medir los indicadores de seguimiento de la brecha salarial¹⁸³.

¹⁸⁰ PI Eulen Servicios Sociosanitarios S.A.; II PI Animajoven S.A.

¹⁸¹ II PI Compañía de Vigilancia Aragonesa S.L.

¹⁸² III PI empresa El Corte Inglés S.A.

¹⁸³ PI Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid.

12) Resultados y evolución del registro retributivo

Se propone el seguimiento de la evolución del resultado de los registros retributivos de cada ejercicio cerrado, y la elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la auditoría retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregas por género, tal como se enuncia en el R.D. 902/2020¹⁸⁴. Y esa elaboración de carácter anual, se hará dentro de los dos primeros meses siguientes al cierre del ejercicio, y en el que se deben registrar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales, y puestos de trabajo de igual valor.

Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad durante el primer trimestre sobre registro retributivo, y de los resultados del registro retributivo dentro de los dos primeros meses siguientes al cierre del ejercicio¹⁸⁵. También existe el caso en el que se establece que mensualmente se genera un registro retributivo de valores medios salariales desagregados por sexo y por grupos profesionales, y se entrega una copia de dicho registro al Comité de Empresa¹⁸⁶.

13) Acceso al empleo

Se trata de prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, y como acción positiva, se opta por la contratación del sexo subrepresentado en caso de empate en los criterios de selección. También se establece el incremento del número total de mujeres en la plantilla total de la empresa, a través de los procesos de selección y acceso en aquellos puestos de trabajos que lo requieran. Se propone para ello la publicación de vacantes en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, y acceso a mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas, acompañado de lenguaje, imágenes y contenidos que cumplan con el principio de igualdad, utilizando un lenguaje neutro y que incentive a acceder a dichos puestos. Actualización de la información cuando sea escasa en los campos de Formación, Selección y Promoción (número de asignaciones a cursos disgregados por género, número de aplicaciones, número de entrevistas y cuestionarios de calidad a rellenar por la plantilla a finales de cada año, número de promociones realizadas disgregados por sexo, nivel formativo (tipo de estudios, de prácticas)¹⁸⁷. En la misma línea, para garantizar el

¹⁸⁴ PI Europea de formación y Consultoría S.L.U.

¹⁸⁵ PI Eulen Servicios Sociosanitarios S.A.

¹⁸⁶ PI Registro Mercantil de Barcelona.

¹⁸⁷ PI servicios sociosanitarios generales, S.L.

principio de igualdad retributiva, se recoge la necesidad de poner en marcha actuaciones que aseguren la no existencia de diferencias salariales en los salarios de las nuevas contrataciones. Y adoptar, como acción positiva, la contratación del sexo subrepresentado en caso de empate en los criterios de selección. Muy interesante resulta la realización de campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para animarlos a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando «feminizadas». Y seguir garantizando la cobertura de las vacantes a través de promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos¹⁸⁸. En algún caso, se recoge que ante las mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato a tiempo parcial a contrato a tiempo completo en personas de sexo infrarrepresentado en la empresa¹⁸⁹.

14) Promoción profesional de la mujer

Para garantizar el derecho a la promoción en el trabajo, se adoptan las siguientes medidas: asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional; realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres para animarlas a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando «masculinizadas»; seguir garantizando la cobertura de las vacantes a través de promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos. En los procesos de promoción y revisión salarial, mantener el proceso de calibración y validación de incrementos salariales, con la finalidad de prevenir alguna desviación¹⁹⁰.

15) Conciliación de la vida laboral y familiar

Para tal fin se propone abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad. También, muy interesante, se recoge la implantación de una política de trabajo a distancia flexible que compatibilice el trabajo presencial y a distancia¹⁹¹. Con la misma finalidad, se va a complementar hasta el 100% de la retribución fija anual (salario anual asignado) a las personas en situación de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, permiso por cuidado del lactante, permiso maternal y permiso paternal¹⁹².

¹⁸⁸ II PI de Cuaderno Amarillo S.L.L

¹⁸⁹ II PI Animajoven S.A.

¹⁹⁰ PI Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid.

¹⁹¹ PI Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid. En este sentido, PI Nomen Foods S.L.

¹⁹² III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A.; IPI Blu Fruit S.L.; III PI empresa El Corte Inglés S.A.

16) Principio de no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva

En relación con dicho principio, se recoge la obligación de estudiar las retribuciones de la empresa, y en el caso de detectar alguna discriminación retributiva en función del sexo, corregirla mediante negociación colectiva, estableciendo incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado¹⁹³. De forma muy genérica, se recoge la necesidad de incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos¹⁹⁴.

17) Lenguaje inclusivo

Se recoge la necesidad de revisar el lenguaje utilizado en la documentación, corrigiendo el lenguaje masculino genérico utilizado en la descripción de puestos de trabajo de la empresa¹⁹⁵.

18) Formación en materia de género

En concreto, para las personas que participan en los procesos de selección y promoción de la empresa, con el objetivo de que no influyan estereotipos de género en la gestión de personas de la empresa¹⁹⁶.

19) Revisión de la auditoría retributiva

Se establece la realización de las revisiones periódicas de la auditoría retributiva según lo establecido en el Real Decreto 902/2020. En todo caso, y a estos efectos, la vigencia de la auditoría en la gran mayoría de los casos es la misma que la del propio Plan de Igualdad, esto es, cuatro años¹⁹⁷. Así pues, se establece que la vigencia será la que dure el Plan de Igualdad, salvo circunstancias, que aconsejen su actualización por cambios sustanciales en la política retributiva de la organización, u otras causas que

¹⁹³ PI Masecar S.L.

¹⁹⁴ II PI del Grupo Renfe; II Plan de Igualdad de TILLA BERRIES, S.L.U.

¹⁹⁵ PI Nomen Foods S.L.

¹⁹⁶ PI Nomen Foods S.L.

¹⁹⁷ Entre otros, por ejemplo: PI Compañía Española de Financiación del Desarrollo Cofides, S.A.; PI ACCIONA S.A.; PI Grupo Repsol S.A.; PI Amadeus IT Group S.A.; PI BBVA S.A.; PI de Merlin Properties SOCIMI, S.A.; PI DE Telefónica Broadcast Services, S.L.; PI Telefónica España S.A.U., TME S.A.U. TSOL S.A.U.; I PI de la empresa BLU FRUIT, S.L.; PI Exportaciones Aranda S.L.; III PI Real Casa de la Moneda. Fábrica Nacional de Moneda y Timbre; PI del Grupo Repsol S.A.; II Plan de Igualdad de Tilla Berries, S.L.U.; PI de la empresa José María Lázaro, S.A. – TAISI; PI Matadero de Guijuelo S.L.; II PI Concilia2 Soluciones S.L.; III PI empresa El Corte Inglés S.A.; PI LR Clean & Service, S.L.; PI Fujikura Automotive Europe, S.A.U.; PI y Diversidad Vegetales Línea Verde Navarra S.A.; PI Sociedad Cooperativa General Agropecuaria ACOR; PI ASCASAM; PI CAE; PI Enclave Formación S.L.; PI Top Clean Baleares S.L.; PI Aerotecnic Metallic S.L.U.

hagan prever su alteración¹⁹⁸. Hay excepciones, donde se establece una duración inferior, es decir, tres años de vigencia de la auditoría retributiva¹⁹⁹, o dos años de duración²⁰⁰, y en algún caso, se establece la realización de análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución²⁰¹.

De forma muy favorable, se establece que la auditoría retributiva se realice con carácter anual para seguir evaluando las posibles diferencias que se vayan dando, además, se realizará relacionándola con la valoración de puestos de trabajo²⁰². Asimismo, en algún caso se dice que pese a no ser muy significativas las brechas salariales existentes, se recomienda a la organización que revise anualmente los puestos de trabajo donde hay brechas salariales para analizar la tendencia de las mismas²⁰³.

20) Externalización de la auditoría retributiva

También se destacan, de forma favorable, los casos que han decidido externalizar la auditoría retributiva²⁰⁴ pues ello permite, a nuestro entender, una mayor objetividad y eficacia en la realización de la misma. No se puede obviar las dudas que se suscitan en cuanto a la realización de una auditoría retributiva, y si bien participan la parte empresarial y la representación de los trabajadores, el legislador no ha señalado las normas, ni los procedimientos que se deben llevar a cabo, y no indica tampoco el perfil del profesional auditor²⁰⁵. Solo se limita a los salarios estableciendo, en cuanto a su contenido, la única referencia al requisito de una evaluación

¹⁹⁸ La práctica totalidad así lo establecen, entre los muchos, PI Soluciones Corporativas Globales S.L.; PI Compañía para la Gestión de Residuos Sólidos de Asturias; II PI de la Compañía Cervecera Canaria; PI Etosa Obras y servicios Building-S.L.U. 2021 al 2024.

¹⁹⁹ PI Etosa Obras y servicios Building-S.L.U.; PI Hiper Tambor S.L.; II Plan de Igualdad de Compañía Cervecera Canaria.

²⁰⁰ PI SegurCaixa Adeslas, S.A. de Seguros y Reaseguros; PI Compañía para la Gestión de Residuos Sólidos de Asturias; PI Mantenimiento y Servicios Mayse S.L.

²⁰¹ PI Interurbana de Autocares S.A.; PI Enatcar S.A.

²⁰² PI Sociedad Aragonesa de Asesoría Técnica S.L.

²⁰³ PI Zurekin BUS S.L.

²⁰⁴ IV PI Cruz Roja Española; PI Fundación Antonio Moreno S.L.; PI Pue Data S.L.; PI Lucta S.A.; PI Macrolibros S.L.U.; II PI Estrella de Levante S.A.U.; PI Etosa Obras y servicios Building-S.L.U.; II Plan de Igualdad de Tilla Berries, S.L.U.; PI Pernod Ricard Winemakers Spain S.A.

²⁰⁵ GARCÍA PÉREZ, M., «Los reglamentos en materia de igualdad de trato entre sexos en el trabajo: novedades y cuestiones para la reflexión», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF núm. 453, 2020, p. 153; KAHALE CARRILLO, D.: «Los instrumentos de transparencia retributiva entre mujeres y hombres», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, num.240/2021, Editorial Aranzadi, S.A.U. (BIB 2021\2426), p. 23.

de puestos de trabajo, bajo el criterio de igual retribución por trabajo de igual valor, y con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.

Esos criterios de objetividad y eficacia que en principio se dan en una auditoría externa, son reconocidas textualmente en determinados Planes de Igualdad, así:

21) Remisión a las medidas generales establecidas en el Plan de Igualdad

Por otro lado, y a efectos incluso de localización, hay que decir que aparte de los planes de actuación para la corrección de desigualdades que hemos analizado en los apartados anteriores, y que forman parte de la auditoría retributiva, tal y como establece el artículo 8 del citado R.D. 902/2020, en muchos casos, es el propio informe de auditoría retributiva el que se remite directamente al apartado de medidas generales establecidas en materia de retribuciones en el Plan de Igualdad, con el objetivo de completar las medidas y ser más eficaz en la consecución de la igualdad retributiva. Así, los objetivos y actuaciones indicados en el plan de actuación forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad²⁰⁶. El plan de actuación propuesto en el informe de auditoría retributiva se integrará en el Plan de Igualdad a fin de poder llevar a cabo el seguimiento y medición de la implementación de las medidas propuestas²⁰⁷.

Por último, pero ya sin remisión directa, en determinados informes de auditoría retributiva no hay plan de actuación para corrección de desigualdades retributivas como establece el artículo 8 RDL 902/2020, y hay que ir directamente a dichas medidas generales del Plan²⁰⁸. También nos encontramos con Planes de igualdad que emplazan la realización de la auditoría retributiva, si bien se remiten al convenio colectivo de aplicación y fijan objetivos, medidas, y plan de seguimiento como establece el mismo precepto citado; en el documento se ha analizado y cuantificado los tipos de contrato que tienen las personas trabajadoras, diferenciándose según su categoría y retribución. La cual se podrá completar con el documento de auditoría retributiva que se aportará en su debido momento²⁰⁹. Hay casos que, dentro de las medidas de actuación generales, establecen dentro de su calendario, realizar una auditoría de salarial conforme al

²⁰⁶ Asimismo, II PI del Grupo Renfe; PI ENAGAS; PI MAPFRE; II PI Tilla Berries S.L.U.; PI Servicios Auxiliares Arenas S.L.; PI Technocontrol Servicios S.A.; PI Sacyr Facilities S.A.; PI II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC).

²⁰⁷ PI Azvase S.L.

²⁰⁸ I PI Vallfrut Cooperativa Valenciana.

²⁰⁹ II PI United Laboratories Madrid, S.A.

Real Decreto 902/2020. Como plan de actuación se emplaza la realización del registro salarial y el seguimiento de la auditoría salarial anualmente, conforme al R.D. 902/2020, esto es: 1) 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; 2) 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; 3) calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad; 4) sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica²¹⁰.

22) No necesidad de un plan de acción para la corrección de desigualdades retributivas

También están los casos en los que no se han apreciado desigualdades salariales en función de género, y por ello consideran que no es necesario el establecimiento de un plan de actuación, si bien se establece que, si en futuras auditorías se observasen diferencias en materia retributiva, se hará necesario el establecimiento de medidas para corregirlas²¹¹. Como positivo, también hacer alusión a las empresas de menos de 50 trabajadores que no tiene obligación legal de hacer un Plan de igualdad, como se deduce del artículo 2 apartados 2 y 4 del R.D. 901/2020, pero que voluntariamente lo han hecho, es el caso del PI Comercial Orbel que tiene una auditoría retributiva con todos sus elementos, un registro retributivo, y un plan de actuación.

Por lo demás, se destacan aquellos Planes de Igualdad que se registraron a principios de 2021 que, si bien ya estaba publicado el R.D. 902/2020 en el BOE de 14 de octubre, no entró en vigor hasta el 14 de abril de 2021 (Disposición Final Cuarta), y pese a ello no dejaron de incluir medidas enfocadas al cumplimiento de la nueva normativa publicada, y cuyas áreas de actuación establecen la elaboración de una auditoría salarial conforme a la nueva legislación en el plazo establecido²¹². También se resalta los casos en los que a la fecha de emisión del informe de la auditoría retributiva no estaba publicada la Guía Técnica del Instituto de la Mujer con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectivas de género, y el procedimiento de valoración de puestos de trabajo tal y como se recoge en el R.D. 902/2020. En estos supuestos, se ha establecido que para garantizar

²¹⁰ PI de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid; PI Registro Mercantil de Barcelona; PI de la empresa Vocento Gestión de Medios y Servicios S.L.

²¹¹ PI Siad24 Galicia S.L.

²¹² Entre otros, PI Fibertecnic S.A.U.; PI Liberdúplex S.L.U.

el más estricto cumplimiento del citado R.D. 902/2020, se ha acordado un plazo máximo desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad para constituir el grupo paritario dentro de la Comisión de Seguimiento para comprobar el sistema de valoración de puestos de igual valor. En consecuencia, la vigencia de la auditoría retributiva incluida en el plan de igualdad no tiene la misma duración que el mismo, teniendo previsto que sea sustituida por una nueva auditoría en un breve espacio de tiempo²¹³.

6.1. Análisis de la información relativa al registro retributivo

Como ya se ha dicho, el RDL 6/2019 introdujo dos medidas a favor de la transparencia salarial en el artículo 28 ET, esto es: a) el desarrollo de la obligación empresarial de pagar igual retribución para trabajos de igual valor, a través de la definición de trabajos de igual valor (artículo 28.1 ET) y; b) el establecimiento, por primera vez, de la obligación empresarial de llevar un registro salarial, reconociendo el derecho de acceso al mismo a la representación legal (artículo 28.2 ET). Por su parte, los artículos 5 y 6 del R.D. 902/2020, referido a los instrumentos de transparencia retributiva²¹⁴, vienen a desarrollar el citado precepto en relación con el registro retributivo, y con el objetivo fundamental de intentar paliar la poca existencia de información disponible dentro de las empresas sobre el nivel de los salarios de los trabajadores que realizan una misma función²¹⁵. Así, el registro retributivo es importante para la constatación, y la prueba ante prácticas por parte de las empresas que materialicen, o que mantengan la brecha salarial.

Con tal fin, se impone a los empresarios la obligación de llevar un registro salarial que reúna los siguientes requisitos:

- En primer lugar, que vincule a todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras existentes, y afectando a toda su plantilla incluido al personal directivo, aunque estén excluidos del ámbito del convenio colectivo. Tendrán la obligación de realizar el registro, acorde con la normativa legal, las empresas que tengan asalariados a su cargo, con independencia de la forma jurídica que adopten

²¹³ IV PI Cruz Roja Española.

²¹⁴ Ambos incluidos en el Capítulo III «Los instrumentos de transparencia retributiva», Sección I.ª Registro retributivo del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

²¹⁵ Sobre ello, GOÑI SEIN, J., «La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial» en AA.VV.(Dir. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020, p. 101; KAHALE CARRILLO, D.: «Los instrumentos de transparencia retributiva entre mujeres y hombres», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, num.240/2021, Editorial Aranzadi, S.A.U. (BIB 2021\2426), p. 19.

(trabajadores autónomos, sociedades, e incluso comunidades de bienes), y siendo indiferente que su plantilla esté totalmente masculinizada o feminizada; lo relevante es que empleen a otras personas por cuenta ajena.

En este sentido, se ha constatado que los Planes de Igualdad que se refieren al registro retributivo, en su práctica totalidad, establecen que se ha realizado teniendo en cuenta toda la plantilla²¹⁶, pero con respecto al personal directivo y los altos cargos, no dicen nada expresamente, pero se deducen de los propios diagnósticos y brechas salariales constatadas, donde los puestos de dirección y responsabilidad constituyen un factor importante de diferenciación salarial.

- En segundo lugar, el registro retributivo debe estar documentado, el modelo de referencia para la realización de este registro, dentro de las utilidades del servicio «Igualdad en la Empresa»²¹⁷ 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 R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, son muchos los casos analizados que establecen que el registro retributivo de la empresa se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la herramienta de Registro Retributivo (Guía de uso) del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social, y al respecto, se destacan en dicho uso a las empresas públicas²¹⁸.

Si bien otras empresas cumpliendo con lo dispuesto en los citados artículos 5 y 6 del R.D. 902/2020²¹⁹, han elegido el uso de otras herramientas propias o externas, tal y como dice algún Plan de Igualdad; a pesar de contar con el diseño

²¹⁶ Por citar algunos, II PI del Grupo Renfe; III PI de la empresa El Corte Inglés S.A.; PI Top Clean Baleares S.L.

²¹⁷ Herramienta de Registro Retributivo. Guía de Uso. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social: https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf.

²¹⁸ PI Único de empresas de Enegas S.A.; II PI del Grupo RENFE, todas sus divisiones. En el ámbito privado: PI Vegetales Línea Verde Navarras. A; PI Coma Dos Miranda S.L.; PI de Ilunion Sociosanitario S.A.U.; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio S.L. PI de Stadler Rail Valencia S.A.U.; PI Automóviles Fersan S.A. UPI Talleres Garrido de Mottilla S.A.; PI Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca; PI Siad24 Galicia S.L.; I PI Empresas Casas S.A.; PI Excavaciones Darío S.L.

²¹⁹ PI Unilever Foods Industrial España S.L.U.; IV PI Cruz Roja Española; PI Fundación Antonio Moreno; I PI Formalba S.L.; II PI Institut de Serveis de Formacio Aspasia, S.L.; II PI Fundación Laboral de la Construcción; III PI de la empresa El Corte Inglés S.A.; PI Hiper Tambor S.L.; II PI LIDER ALIMENT; El PI Universidad Popular para la Educación y cultura de Burgos.

de una herramienta específica y un modelo de valoración de puestos en base a un proceso analítico, el modelo se ha sometido a un proceso de revisión externa, a los efectos de comprobar su adecuación a los nuevos requerimientos normativos (R.D. 902/2020 de 13 de octubre), con informe de resultado favorable²²⁰.

En aras a la eficacia del propio registro salarial, y a los deberes de información y consulta a las representantes legales de los trabajadores, el R.D. 902/2020 en su artículo 5.6 establece la obligación de consulta, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la realización del registro. Desde el día 8 de marzo de 2019, y de conformidad con los artículos 28.2 y 64.3 del ET, la representación legal de trabajadores tiene 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 debe incluirse, entre otros, el registro salarial. En este sentido, no son muchos los Planes de Igualdad que establezcan que la elaboración del registro retributivo se haya realizado con consulta previa a la representación de trabajadores²²¹.

De igual forma, es necesario que el registro salarial tenga carácter accesible, esto supone que los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a conocer el contenido íntegro del registro retributivo. Ta y como reconoce también el artículo 7 de la Directiva (UE) 2023/970, si la información recibida es inexacta o está incompleta, los trabajadores tendrán derecho a solicitar, personalmente o a través de sus representantes de los trabajadores, aclaraciones y detalles adicionales y razonables con respecto a cualquiera de los datos facilitados, y a recibir una respuesta motivada. En este sentido, no son muchos los Planes de Igualdad que digan de forma expresa que se ha ejercido el citado derecho, ni por parte de los representantes, ni de la propia plantilla de los trabajadores. Y los que lo han hecho, lo constatan en el informe de resultados de la auditoría retributiva; así se ha compartido con la representación de las personas trabajadoras los datos del registro retributivo, a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, o referida a la Comisión Negociadora²²². En otros casos, se reconoce que no tienen un procedimiento de solicitud para la visualización y explicación del registro retributivo, pero recomiendan crear un procedimiento de solicitud, y que sea comunicado a todas las personas²²³.

²²⁰ PI ACCIONA S.A.; PI AGRIMARBA 2 S.L.; PI GP Servicios Ayuda a Domicilio S.L.; PI Fundación Cisa-Central integral de Servicios Aspanias.

²²¹ Entre otros, PI Vegetales Línea Verde Navarra S.A.

²²² II PI Grupo ENAGÁS S.A.; PI Telefónica Broadcast Services S.L.; PI Patel S.A.U.; PI de la Sociedad Cooperativa General Agropecuaria ACOR; PI de Stadler Rail Valencia S.A.U.; PI Comercializadora Mediterránea de Viviendas S.L.

²²³ PI Vegetales Línea Verde Navarra S.A.

Por su parte, las empresas que no tienen representantes de los trabajadores establecen a los efectos, la constitución de una comisión que será un órgano paritario de cuatro personas, formado equitativamente por igual número de personas de la dirección de la empresa y, puesto que nuestra empresa carece de representante legal de los trabajadores, por los dos trabajadores/ trabajadoras más jóvenes cuyo centro de trabajo esté más próximo a la sede central de la misma²²⁴.

Con la finalidad de que el registro esté actualizado, debe tener con carácter general una duración de un año, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro (artículo 5.4 R.D. 902/2020). En ese sentido, la práctica totalidad de los planes de igualdad establecen ese plazo temporal, y al final de los mismos en los respectivos epígrafes sobre la modificación del plan de igualdad, incluyen la retribución, y por ello, el registro retributivo.

En algunos casos, sin embargo, no dicen nada sobre el registro salarial, si bien entre ellos, están los Planes de Igualdad que se firmaron con anterioridad a 2019, sin que todavía estuviera en vigor las normas referidas a la publicación del registro retributivo, esto es, el artículo 28 del ET en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y el R.D. 902/2020²²⁵.

6.1.1. El contenido del registro retributivo

El registro retributivo es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo. Y aunque el artículo 28.2 ET señala 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 elaboración del registro, el artículo 5.2 del R.D. 902/2020 limita esta posibilidad, al señalar que dentro del «registro retributivo de cada empresa», deberán aparecer «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», sin que parezca que pueda optarse por una variable u otra, sino que han de consignarse todas ellas²²⁶.

²²⁴ PI Gestión Profesional Servicios de Ayuda a Domicilio, S.L.

²²⁵ Entre otros, II PI de Castilla-León 2019-2014; PI Cesce S.A., SME; PI de Equipos Nucleares S.A.; PI Ingeniería del Transporte SME MP, SA (INECO); PI Corporación RTVE; PI Enusa; PI Hunosa.

²²⁶ ARAGÓN GÓMEZ, C.: «El registro retributivo y la auditoría salarial. Una apuesta por la transparencia en el R.D. Ley 6/2019 y el R.D. 902/2020», NIETO ROJAS, P. (Dir.) *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*. Madrid Dyckinson, 2021, p. 142.

Así pues, el registro debe incluir datos promediados y desglosados, esto es:

- Valores medios del salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexos;
- Media aritmética y mediana de lo realmente percibido en función del sistema de clasificación aplicable (grupo/categoría/nivel/puesto). A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción;
- En caso de empresas con obligación de auditoría retributiva (con más de 50 empleados) deberá incluir también las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados, e incluir la justificación 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.

Por su parte, del artículo 28.3 ET se infiere que en el registro no ha de aparecer el salario pactado, ni siquiera «el importe anual estimado» sino que hace alusión expresa a la «media de las percepciones satisfechas». Sentado lo anterior, se ha de tener en cuenta que en la citada herramienta para elaborar este registro retributivo hecha pública por los Ministerios de Trabajo y Economía Social e Igualdad²²⁷, ha contemplado que las empresas puedan, adicionalmente, realizar una segunda operación denominada «equiparación» o normalización de las retribuciones a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables), estableciendo un sistema para realizar esta totalización; y en él se tienen en cuenta tanto jornadas reducidas (por ERTE o por tiempo parcial), como el tiempo efectivamente trabajado en el periodo (por incorporación o extinción durante el año natural, por ser un contrato temporal o por cualquier otra causa de suspensión). Este último registro puede servir de apoyo cuando exista obligación de justificar diferencias superiores al 25% (por tener 50 o más trabajadores o por haber elaborado un plan de igualdad, aunque la dimensión de la empresa sea inferior) para explicar el origen no discriminatorio de las mismas.

De este modo, se permite obtener dos registros diferenciados que permite una mayor objetividad y transparencia. Y esto es lo que nos hemos encontrado en determinados casos en la muestra analizada, que incluyen los valores

²²⁷ Ministerio de Igualdad: Instituto de las Mujeres: https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientasigualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales y, además, documentan los datos calculados de los dos tipos de información, esto es; 1) los importes efectivos, correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales, según los cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución; y 2) los importes equiparados²²⁸.

La muestra analizada son empresas en su práctica totalidad de más de 50 trabajadores, y por ello, nuestro estudio se ha basado en el análisis del cumplimiento de todas las obligaciones referidas anteriormente sobre el contenido del registro retributivo.

Dicho esto, hay que decir que la información que se tiene de los registros salariales viene recogida, en la mayoría de los casos, en el informe de resultados de la auditoría retributiva²²⁹. La información que dan determinados Planes de Igualdad es bastante completa, cumpliendo con las obligaciones establecidas en el R.D. 902/2020, proporcionando datos concretos sobre el cálculo del promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor²³⁰. A modo de ejemplo, se destaca el II PI del Grupo Renfe, en cuyo informe de auditoría en cada una de sus divisiones, se incluye la información clave de los datos de los respectivos registros retributivos, la identificación de las diferencias y posibles brechas salariales, y la descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor. Además, aparecen tablas y gráficas en la que se detalla con datos la distribución de las personas en función de las categorías existentes, y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puntos²³¹.

En general, la información de los registros retributivos de la muestra analizada es escasa, y apenas aportan datos. Se destaca como lo más común en el contenido lo siguiente:

²²⁸ Es el caso, por ejemplo, del II PI Grupo Renfe.

²²⁹ Por poner un ejemplo, PI Levantina 2000 de Automoción S.A.

²³⁰ II PI Grupo Renfe; PI ENAGAS S.A.; PI de Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; I PI Agrimarba 2 S.L.; PI Vegetales Línea Verde Navarra S.A.; PI Bunge Ibérica S.A.U. 2022-2026; PI Matadero de Guijuelo S.L.; PI El Parque Científico y tecnológico Cartuja S.A.; PI ASCASAM 2022-24; I PI Crit Procesos auxiliares S.L.; II PI del Grupo Renfe; III PI Calidad Pascual S.A.; PI Nomens Foods S.L.; IV PI Cruz Roja Española; III PI de la empresa El Corte Inglés S.A.; PI I Entrepinares del Mercadillo 2005 S.L.; PI Fundación Antonio Moreno; PI Servicios Sociosanitarios Generales S.L.; PI Eulen S.A.; PI Índice S.L.U.

²³¹ PI Masecar S.L.

- 1) Información sobre percepciones efectivas, equiparadas y factores de diferenciación.

Se señala que en el registro retributivo se ha realizado los cálculos retributivos tanto de los conceptos efectivos como de los equiparados (importes calculados considerando el efecto de la normalización de jornadas no completas, así como normalizando y anualizando las altas, bajas y bajas temporales), teniendo en cuenta otros factores como las diferentes situaciones contractuales que hayan podido afectar a una persona durante el período con respecto a cambios de actividad/función, cambios en la modalidad contractual, cambios en el tipo de jornada, antigüedad, nivel de formación y retribución²³².

- 2) Información desagregada por sexo y conceptos retributivos.

En otras ocasiones, se dice que el registro salarial contempla la desagregación por sexo de los promedios y de las medianas de todos y cada uno de los conceptos retributivos de la empresa y la diferencia salarial, en términos porcentuales, entre hombres y mujeres, desagregados en salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales²³³.

- 3) Información fidedigna.

El registro ha contemplado toda la información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, aportando datos²³⁴.

- 4) Descripción de la estructura retributiva.

Se limita a enumerar los distintos conceptos salariales y extrasalariales que conforman el conjunto de retribuciones que tiene la empresa²³⁵.

- 5) Descripción de la brecha salarial inferior al 25%.

En algunos casos, se hace referencia a la brecha existente en la empresa, con un promedio de retribución equiparada total superior la de los hombres con respecto las mujeres, y también con respecto a la mediana; sin que supere el límite del 25% que exige el art. 6.b. del R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en lo referente a la necesidad de justificar esa diferencia en el registro salarial²³⁶.

²³² Entre otros, PI ENAGAS S.A.; PI Hiper Tambor S.L.

²³³ PI Vallfruit Cooperativa Valenciana; PI Vegetales Línea verde Navarra S.A.; PI empresa Aceitunas Torrent S.L. En la misma línea, PI Deporvillage S.L.

²³⁴ PI Agrimarba 2 S.L.

²³⁵ PI Nomen Foods S.L.

²³⁶ PI Levantina 2000 de Automoción S.A.

6) Descripción de la brecha salarial superior al 25%.

Otros casos hacen referencia al contenido del registro retributivo en el informe de justificación de las diferencias salariales, sobre todo, cuando las mismas son superiores al 25%. Así, si se analiza la información del registro retributivo bajo los criterios del modelo simplificado, se identifican determinadas agrupaciones de puestos de igual valor en las que el promedio de las retribuciones percibidas por los trabajadores de un sexo, son superiores a las de otro en un 25%²³⁷.

6.1.2. *La justificación de las diferencias retributivas*

La justificación de las diferencias retributivas 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 sea inferior; ahora bien, 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 establecido²³⁸. La solidez de la justificación contribuirá no solo a que la empresa cumpla con la finalidad del registro, la transparencia retributiva, 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 carente de cualquier justificación. En este sentido, hemos encontrado algunos casos que se refieren a dicha justificación en caso de porcentajes inferiores, en concreto, diferencias superiores al 20%, estableciendo el compromiso de justificar las brechas salariales iguales, o superiores a dicho porcentaje del total de los importes efectivos de la plantilla, y ofrecer una justificación razonable y objetiva de que la brecha salarial no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras²³⁹. También en algún caso, se establece que la escala profesional representada por ambos sexos en el que existe una mayor brecha salarial en términos de promedios (del 24%) que enfatiza la diferencia en promedio y mediana del puesto Responsable de Coordinación. La brecha atiende en su mayoría a diferencias retributivas en el salario base de categorías profesionales de Responsables de Coordinación que podrían atender a subrogaciones (con condiciones sobrevenidas), condiciones de contratación

²³⁷ PI SegurCaixa Adeslas, S.A. de Seguros y Reaseguros. Asimismo, II PI II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); I PI Banco Sabadell S.A.

²³⁸ GARCÍA CAMPA, S.: «El registro salarial o retributivo». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 2021, vol. 455, p. 104.

²³⁹ PI EULEN, S.A.; I PI Inter Malta S.A.

(de duración determinada condicionada por concesión) y/o diferencias asociadas a la magnitud en el número de personas bajo su responsabilidad²⁴⁰.

6.1.2.1. Reconocimiento de la brecha salarial

El reconocimiento de la brecha salarial en la muestra analizada se ha estructurado en cuatro apartados que se exponen a continuación:

6.1.2.1.1. Referencia a los puestos de trabajo, las causas y conceptos retributivos

Así en la identificación de las posibles brechas salariales se ha distinguido: a) Los promedios de importes efectivos por categorías; b) promedios de importes efectivos por escalas de valoración (una tabla con datos); c) promedios de importes equiparados por categorías; d) promedios de importes equiparados por escalas de valoración, aportando en cada uno tablas con datos²⁴¹. Y realizando un análisis específico en cada promedio de las causas de las diferencias salariales, que se deben a las situaciones contractuales de los trabajadores al no estar todo el año en la misma categoría profesional que se analiza, figurando en el registro como importe percibido en todo el año; estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos, y llegando a la conclusión que no existe brecha salarial en la empresa²⁴².

De igual forma, muchos Planes analizan las diferencias salariales cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones en alguno o algunos de

²⁴⁰ PI Asvase S.L. En el mismo sentido, PI Ilunion Sociosanitario S.A.U.; PI Impex Europa S.L.

²⁴¹ II PI La Hispano del Cid S.A.

²⁴² II PI del Grupo Renfe. De igual forma, PI Ayuntamiento Madrid; PI de Merlin Properties, Socimi, S.A.; PI Red Eléctrica Corporación S.A.; PI Red Eléctrica de España S.A.U.; II PI de Tilla Berries S.L.U.; PI y Diversidad Vegetales Línea Verde Navarra S.A.; I PI Crit Procesos auxiliares S.L.; II PI de Ultracongelados de Cortes S.L.U.; PI El Parque Científico y tecnológico de la Cartuja; PI Fundación Antonio Moreno; PI Hiper Tambor S.L.; II PI Fundación Laboral de la Construcción; III PI de la empresa El Corte Inglés S.A.; II PI Institut de Serveis de Formació Aspasia, S.L.; PI Asvase S.L.; PI Transportes Sanitarios Sur de Córdoba, S.L.; PI B. Braun Avitum Valnefrón, S.L.U.; Fresenius Medical Care Services Andalucía; PI de Ilunion Sociosanitario S.A.U.; PI Servicios Sociosanitarios Generales, S.L.; PI Aurum Servicios Integrales S.A.; PI Eulen S.A.; PI LR Clean & Service, S.L.; PI Limpiezas Sayago S.L.; PI Pérez Llorca S.L.P.; PI Garrigues S.L.P.; PI Coemco Restauración S.A.; PI; PI Salones Boyma S.L.; PI Servicios Hosteleros Emal S.A.; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio S.L.; PI Chemence Graphics Spain, S.L.; PI Masecar S.L.

los grupos o categorías profesionales de igual valor de un sexo, es significativamente superior a las del otro en un 25%²⁴³.

6.1.2.1.2. Referencia a los grupos profesionales y causas de las brechas

Otros casos se centran en la constatación de la brecha salarial, haciendo referencia a las distintas categorías, grupos profesionales, escalas, o puestos de igual valor existentes en la empresa, y explican las causas de la brecha salarial que se pueden resumir básicamente atendiendo a los siguientes factores o circunstancias. Todos los cuales, además, son los más comúnmente reconocidos como causantes de la brecha salarial en la amplia muestra analizada²⁴⁴. Así:

- El nivel de estudios que muestra un resultado a favor de los hombres en las empresas.
- Los puestos de trabajo de más responsabilidad ocupados en su gran mayoría por hombres con altas retribuciones.
- La antigüedad de más de diez años en los puestos de mayor responsabilidad, ocupados en su mayoría por hombres de la empresa (coordinador/a, responsable etc.)¹²⁴⁰.
- La edad especialmente en la franja de más de 55 años es donde se ubican puestos de dirección en las empresas.

²⁴³ Se destacan, el PI Eulen S.A.; PI Lucta S.A.; I PI Sanatorio Marítimo Orden de San Juan de Dios; PI Agrimarba 2 S.L.; PI Vegetales Línea Verde S.A.; PI Telefónica Hispanoamérica S.A.; PI de Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; PI Red Eléctrica de España; PI Ascasam 2022-24; III PI Calidad Pascual S.A.U.; IV PI Cruz Roja Española; PI Hiper Tambor S.L.; PI Joyerías José Luis S.L.; PI Europea de Formación y Consultoría S.L.U.; PI 2022-2026 Santalucía S.A.; PI LR Clean y Service S.L.; PI B. Braun Avitum S.L.U.; PI Fresenius Medical Care Services Andalucía S.A.; PI Vocento Gestión de Servicios y Medios S.L.; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio S.L.; PI Impex Europa S.L.; II PI de Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI Translimp Contract services S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.

²⁴⁴ Se destacan, el PI Eulen S.A.; PI Lucta S.A.; I PI Sanatorio Marítimo Orden de San Juan de Dios; PI Agrimarba 2 S.L.; PI Vegetales Línea Verde S.A.; PI Telefónica Hispanoamérica S.A.; PI de Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; PI Red Eléctrica de España; PI Ascasam 2022-24; III PI Calidad Pascual S.A.U.; IV PI Cruz Roja Española; PI Hiper Tambor S.L.; PI Joyerías Jose Luis S.L.; PI Europea de Formación y Consultoría S.L.U.; PI 2022-2026 Santalucía S.A.; PI LR Clean y Service S.L.; PI B. Braun Avitum S.L.U.; PI Fresenius Medical Care Services Andalucía S.A.; PI Vocento Gestión de Servicios y Medios S.L.; I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio, S.L.; PI Impex Europa S.L.; II PI de Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI Translimp Contract services S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.

6.1.2.1.3. Modalidad de contrato de trabajo

Muy habitual en el sector primario es aludir a la contratación temporal como factor de las diferencias salariales especialmente en los niveles más operativos. Es muy frecuente que cada trabajador/a tenga varias situaciones contractuales a lo largo del año, y a que un porcentaje importante de las personas sean temporales y constituido principalmente por mujeres, llegando incluso a haber contratos por una hora²⁴⁵.

6.1.2.1.4. Conceptos y causas de diferenciación

En otros casos, se analizan los conceptos salariales donde se producen esas diferencias y determinan las causas las mismas²⁴⁶, y se destaca, entre los mismos, la referencia a la valoración del puesto de trabajo donde la experiencia, competencias de trabajo, y la antigüedad determinan el salario que reciben. Hay casos que sólo constatan que la brecha salarial entre las mujeres ocupando el mismo puesto de trabajo, está por debajo del 25%, siendo admisible legalmente. El resto de los puestos todas las diferencias salariales son por motivos profesionales. El dato arrojado por el análisis de brecha bajo el modelo simplificado nos permite afirmar, igualmente, que la retribución entre hombres y mujeres es prácticamente idéntica²⁴⁷. Otros casos justifican los porcentajes de las distintas retribuciones de la empresa según el sexo²⁴⁸.

6.1.2.1.5. Masculinización en los puestos de trabajo

También se alude en muchas ocasiones a la alta masculinización existente en la empresa, que marcan de manera significativa, las diferencias salariales entre hombre y mujeres, tanto en el salario base como en los complementos salariales y extrasalariales. La representación de la mujer es muy inferior a la del hombre, apreciándose una infrarrepresentación de la mujer importante en muchos de los casos analizados, sobre todo, en relación con los puestos de

²⁴⁵ Entre otros, PI Vegetales Línea Verde Navarra S.A.

²⁴⁶ PI Ayuntamiento Madrid; PI de Merlin Properties, SOCIMI, S.A.; I PI Siemens Energy Engines, S.A.; I PI Agrimarba 2 S.L.; PI Vegetales Línea Verde Navarra S.A.; I PI Entrepinares del Mercadillo 2005 S.L.; PI Hiper Tambor S.L.; PI joyerías José Luis S.L.; PI Servicios Sociosanitarios Generales, S.L.; PI LR Clean & Service, S.L.; PI EULEN S.A.; PI B. Braun Avitum Valnefrón, S.L.U.; PI Arum Servicios Integrales S.A.; PI Lucta S.A.; PI ImpexEuropa S.L.; PI Índice S.L.; PI Stadler Rail Valencia S.A.; PI Alstom Transporte S.A.; PI Aislamiento Térmicos de Galicia S.A.; PI Montajes Cancelas S.L.; PI FCC Construcciones S.A.; PI VOP14 S.A.; PI Comercializadora Mediterránea de Viviendas S.L.; PI Datacol Hispania, S.L.; PI Talleres Garrido de Motilla S.A.; PI Excavaciones Dario S.L.

²⁴⁷ PI SegurCaixa Adeslas, S.A. de Seguros y Reaseguros; I PI entre Pinares del Mercadillo 2005 S.L.; PI Institut de Serveis de Formacio Aspasia S.L.; PI Montajes Cancelas S.L.

²⁴⁸ PI Automóviles Fersan S.A.U.; PI Universidad Pontificia Comillas

dirección, jefaturas o mandos, la edad de la plantilla²⁴⁹. Por tanto, se entiende que exista segregación horizontal, y que es uno de los factores desencadenante de diferencias salariales²⁵⁰. Es necesario por ello la distribución de la plantilla por sexo, por edades, por nivel de estudios, por categorías profesionales; por puesto de trabajo, por tipo de contrato, por jornada laboral semanal; por antigüedad, por antigüedad-cargo-sexo, definición de los grupos salariales según actividad profesional, por departamentos y niveles jerárquicos, con valoración de las diferencias por género en cada apartado²⁵¹.

Por último, en determinados casos, se destaca la imposibilidad de detectar la brecha salarial debido precisamente a que hay puestos en los que apenas existen mujeres, o son puestos, áreas o departamentos en los que solamente hay hombres o mujeres, y no se puede calcular dicha salarial; existen ciertas áreas feminizadas, otras masculinizadas y otras más equilibradas en comparación con la distribución de la plantilla total²⁵².

6.1.2.2. Brechas salariales y percepción de determinadas prestaciones salariales y extrasalariales

Los anteriores factores (nivel de estudios, puestos de responsabilidad, antigüedad en la empresa y la edad), tienen como consecuencia la percepción por parte de los hombres de determinados conceptos retributivos, que atendiendo al artículo 26.2 y 3 del ET, se destacan los siguientes:

6.1.2.2.1. Complementos personales

Dentro de los complementos personales, la antigüedad es el concepto que más se cita en los Planes de Igualdad, puesto que constituye un factor desencadenante de diferencias retributivas entre mujeres y hombres²⁵³.

²⁴⁹ PI MAPFRE: PI SIEMENS S.A.; I PI Telefónica Hispanoamérica, S.A.; PI Telefónica Broadcast Services S.L.; II PI Grupo Avícola La Cresta, S.L.U.; I PI Agrimarba 2 S.L.; PI Fran Y Lolo S.L.; II PI Frutas Santa Isabel S.L.; II Plan de Igualdad de Tilla Berries, S.L.U.; PI Exportaciones Aranda S.L.; PI Nomens Foods; I PI Empresa Casas S.A.

²⁵⁰ II PI La Hispano del Cid S.A.

²⁵¹ PI MAPFRE: PI SIEMENS S.A.; PI Telefónica Broadcast Services S.L.; I PI Telefónica Hispanoamérica, S.A.; II PI Grupo Avícola La Cresta, S.L.U.; II Plan de Igualdad de Tilla Berries S.L.U.; PI Exportaciones Aranda S.L.

²⁵² PI ACCIONA S.A.; I PI Telefónica Hispanoamérica, S.A.; II PI Grupo Avícola La Cresta, S.L.U.; PI ASCASAM 20222-24; PI de Talleres Garrido de Motilla S.A.

²⁵³ Entre los muchos, PI Telefónica España S.A.U., TME S.A.U. y TSOL S.A.U.; PI FCC Construcciones S.A.; PI La Dinamo Acción Social la Coma; PI Salones Boyma S.L.; PI Índice S.L.; PI Hermanos Alum S.L.; I PI Agrimarba2 S.L.; PI Stadler Rail Valencia S.A.

6.1.2.2.2. Complementos de puestos de trabajo

Con respecto a los complementos de puesto de trabajo, existen varios, a destacar: nocturnidad, disponibilidad, rotación en el horario laboral, turnos, toxicidad, penosidad, horas extraordinarias, y los denominados complementos festivos o de fin de semana²⁵⁴. Muy explícito en relación con el distinto cobro de este tipo de complementos entre mujeres y hombres es el caso que establece que el personal de mantenimiento trabaja muchas más horas extras que el resto de personal, ya que necesitan hacer muchos trabajos cuando no hay personal en fábrica para hacer labores de mantenimiento y reparación, y dado que este departamento está compuesto por hombres, surge una gran brecha salarial en este aspecto debido a la escasez de personal femenino que cobre estas horas extras. Respecto del plus noche, la leve diferencia surgida entre hombres y mujeres es debida a que los puestos de reducción de jornada por guarda legal están asumidos en su totalidad por mujeres, lo que hace que no roten a turnos nocturnos y no tengan ese plus de nocturnidad. Y sobre el plus de frío, solo se paga a los puestos de carretillas que entran en cámaras frigoríficas que en su mayoría son hombres, produciéndose la brecha²⁵⁵.

6.1.2.2.3. Complementos por situación y resultados de la empresa

Por su parte, los complementos por situación y resultados son los causantes principales de la diferenciación retributiva entre hombres y mujeres, entre otros: complemento de productividad²⁵⁶; incentivos²⁵⁷; comisiones o pago por objetivos²⁵⁸; retribución por cargo de responsabilidad²⁵⁹; retribución por cargos de dirección²⁶⁰. De forma muy favorable, se destaca algún caso en el se permite cobrar los complementos o retribuciones variables como es el

²⁵⁴ PI Telefónica España S.A.U., TME S.A.U. y TSOL S.A.U.; PI del Grupo Repsol S.A.; II PI Kiabi España S.A.; PI Índice S.L.; I PI Agrimarba2 S.L.; PI Lucta S.A.; I PI Ulbasa S.A.; PI Nomen Foods S.L.; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.

²⁵⁵ II PI De Ultracongelados de Cortes S.L.U.

²⁵⁶ PI Ayuntamiento Madrid; PI SIEMENS S.A.; PI de Merlin Properties, SOCIMI, S.A.; I PI Agrimarba 2 S.L.; PI Diversidad Vegetales Línea Verde Navarra S.A.; II PI de Ultracongelados de Cortes S.L.U.; PI Europea de Formación Consultoría S.L.U.; PI Lucta S.L.; PI Impex Europa S.L.; PI Índice S.L.

²⁵⁷ II PI Concilia2 Soluciones S. L; PI B. Braun Avitum Valnefrom S.L.U.; PI Fresenius Medical Care Services Andalucía S.A.; II PI Animajoven S.A.

²⁵⁸ II PI Concilia2 Soluciones S.L.; PI Índice S.L.; PI Impex Europa S.L.

²⁵⁹ PI Aislamiento Térmicos de Galicia S.A.

²⁶⁰ PI del Grupo Repsol; PI Sanatorio Marítimo Orden de San Juan de Dios; PI Joyería Joe Luis S.L.; II PI Kiabi España S.A.; PI Ilunion Sociosanitarios S.A.U.; PI Fundación Cisa-Central Integral de Servicios Aspanias; III PI Calidad Pascual S.A.; PI del Parque Científico y tecnológico Cartuja S.A.; PI Patel S.A.U.

«bonus», en caso de que se haya ejercido el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Por tanto, no se excluye del bonus los supuestos de bajas por nacimiento de hijo, ni tampoco accidentes de trabajo²⁶¹.

6.1.2.2.4. Prestaciones extrasalariales

Como indica su nombre, el registro debe incluir todas las percepciones que reciban los empleados, ya tengan carácter salarial o extrasalarial, por lo que su contenido no se limita a las partidas que supongan una contraprestación del trabajo, sino que incluye todas las retribuciones.

En relación con las percepciones extrasalariales, no se suelen especificar a que concretos conceptos se refieren²⁶², aluden a las indemnizaciones por despido que afectan casi en su totalidad a hombres²⁶³, o a percepciones en las que se incluyen conceptos tales como la movilidad geográfica, con o sin cambio de residencia que afectan, nuevamente, a los hombres. En algún caso se reconoce, que es en el caso de las percepciones extrasalariales, donde se observa unos porcentajes de desviación superiores, circunstancia que no atiende a motivos de discriminación en función de sexo, sino que está vinculada a la actividad desempeñada por los profesionales por las cuales se perciben conceptos como dietas y kilometrajes²⁶⁴. Otros casos, hacen referencia al cobro de determinados beneficios sociales en la afectación de las diferencias retributivas²⁶⁵.

Por último, algunos planes justifican las diferencias salariales a causa del absentismo laboral, cuyo porcentaje es superior en las mujeres, y de ahí sus salarios inferiores con respecto al hombre, como demuestra el concepto de prestaciones por incapacidad temporal, pues el importe es mayor en el caso de las mujeres²⁶⁶.

²⁶¹ PI Lucta S.A.

²⁶² PI TAGESA S.A.

²⁶³ PI Telefónica España S.A.U., TME S.A.U. y TSOL S.A.U.; FCC Construcciones S.A.; PI Europea de Formación Consultoría S.L.U.; II PI de Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI de Vegetales línea Verde Navarra S.A.

²⁶⁴ PI Telefónica España S.A.U., TME, S.A.U. y TSOL, S.A.U.

²⁶⁵ PI Bunge Ibérica S.A.U. 2022-2026; III PI Calidad Pascual S.A.; PI Bomari S.L.; PI ASVASE S.L.; PI 2022-2026 Santalucía Servicios Compartidos, A.I.E.; PI de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid; I PI Agrimarba 2 S.L.; PI Impex Europa S.L.; PI Lucta S.A.

²⁶⁶ PI Ilunion Sociosanitarios, S.A.U.; PI Lucta S.A.

6.2. La no aplicación del convenio colectivo a determinados grupos de trabajadores

Se destacan también los casos en los que existen categorías profesionales a las que no se les aplica el convenio colectivo en materia salarial. En algunos casos se establece que determinados conceptos como la mejora voluntaria, el plus de puesto trabajo, los incentivos, el incentivo anual extraordinario, bonus, son percepciones que no se encuentran reguladas en el convenio colectivo, y que la empresa en función de la posición y de tareas realizadas en el puesto de trabajo remunera, sin contemplar diferenciación alguna por razón de sexo²⁶⁷.

En la misma línea, se dice con respecto de los casos que se refieren a conceptos salariales fijados de forma discrecional, que no corresponden propiamente con todas las funciones del puesto de trabajo sino a la productividad del trabajador/a; en algunos casos, se pacta con el trabajador o trabajadora, en el momento de la contratación, una retribución superior a la establecida en el convenio colectivo. Es el caso del Departamento Técnico, que incluye Ingeniero/a, Químico/a, Director/a Comercial, Jefe/a de Administración y Oficial de Mantenimiento, entre otros. Posteriormente, fruto de negociaciones entre gerencia y los trabajadores y trabajadoras implicados/as, se realizarán aumentos salariales basados directamente en la productividad de cada uno/a²⁶⁸. De igual forma, se encuentran los casos en que si bien, y de forma muy favorable, establecen que un porcentaje alto de trabajadores reciben remuneraciones superiores a lo establecido para su categoría profesional en el convenio colectivo de aplicación, por la percepción de determinados complementos o gratificaciones voluntarias, y que los mismos responden a criterios objetivos en su abono²⁶⁹, será necesario estar muy pendientes para que no haya diferencias entre mujeres y hombres.

6.3. No discriminación por razón de sexo en materia retributiva

De la amplia muestra analizada puede afirmarse que la práctica totalidad de los Planes de Igualdad dicen que no hay en sus sistemas retributivos diferencias superiores al 25% entre mujeres y hombre, y si se producen, están justificadas, y además, expresan literalmente que dichas diferencias no son discriminatorias. Por la importancia de las declaraciones a efectos de nuestro estudio se traen aquí dos referencias explícitas: «El único grupo profesional en el que se detecta, en la retribución total media, la existencia de una brecha

²⁶⁷ I PI Empresa Casas S.A.

²⁶⁸ PI Impex Europa S.L. También se observan conceptos de este tipo en el III PI de la empresa El Corte Inglés S.A.; II PI Kiabi España S.A.

²⁶⁹ PI Aislamiento Térmicos de Galicia S.A. En la misma línea, PI de Stadler Rail Valencia S.A.U.

salarial de más del 25% es en el grupo profesional G3, dicha brecha viene justificada por motivos no discriminatorios». En otras ocasiones, establecen que existen diferencias, pero desconocen los motivos, así: «la brecha salarial bruta de -1.164€, en contra de la mujer, puede descomponerse en una parte explicable (-135€), que se debe a las distintas determinantes/variables, o características por las que paga la Organización (lo que normalmente se entiende como polarización y/o segregación de género), y otra parte no explicable (-1.028€), que se debe al Género, u otros motivos, hasta el momento desconocidos. Conclusión de la auditoría retributiva: la brecha salarial promedio ajustada es un -3,76%, a contra de la mujer, frente a la brecha bruta original del -4,26%, en contra de la mujer»²⁷⁰.

7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN QUE SE INCORPORA EN RELACIÓN CON EL PRECEPTIVO Y PREVIO PROCESO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Probablemente, la valoración de los puestos de trabajo es la medida más importante que debe cumplirse en materia de igualdad retributiva. De acuerdo, con el artículo 8.1 del R.D. 902/2020, 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.

En el apartado 2 del mismo precepto legal, se establece que «a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo, y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4». Se trata, en síntesis, de un sistema en el que se divide el puesto de trabajo en diferentes categorías, esto es, componentes, factores y subfactores, y a los que se les asigna una puntuación. El cómputo global de estos puntos será el valor final del puesto de trabajo. Este sistema permite identificar aquellos trabajos que, aun siendo diferentes obtienen la misma puntuación y tienen en la práctica el mismo valor²⁷¹.

²⁷⁰ En el mismo sentido, entre otros, III PI Real Casa de la Moneda. Fábrica Nacional de Moneda y Timbre; PI del Grupo Repsol S.A.; PI de la Sociedad Cooperativa General Agropecuaria ACOR.

²⁷¹ ARAGÓN GÓMEZ, C. y NIETO ROJAS P.: *Herramientas empresariales para la igualdad retributiva. Registro salarial, auditoría retributiva y valoración neutra de puestos de trabajo*, cit., p. 88.

El citado R.D. 902/2020 otorgó, en su D.A 1.^a, un plazo de seis meses para que se dictara una orden con el objetivo de establecer un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Pues bien, no fue hasta abril del año 2022 cuando, en la página web www.igualdadenlaempresa.es, se colgó la herramienta de valoración de puestos de trabajo, y su correspondiente guía de desarrollo. La función de dicha herramienta es simplificar el proceso que supone para las empresas la valoración de puestos de trabajo, en la medida en que los factores y los subfactores, así como su concreta ponderación, están previamente establecidos.

Cumpliendo con lo anterior, las empresas deben elegir un método de evaluación adecuado a su organización. En este sentido, en la muestra analizada son considerables los casos que han utilizado un procedimiento basado en el anterior sistema analítico por factores y puntos descrito que garantiza el cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 4 y 8 del R.D. 902/2020²⁷². De forma muy cumplidora, se dice que a pesar de contar con el diseño de una herramienta específica y un modelo de valoración de puestos en base a un proceso analítico, el modelo se ha sometido a un proceso de revisión externa, a los efectos de comprobar su adecuación a los nuevos requerimientos normativos (R.D. 902/2020 de 13 de octubre), con informe de resultado favorable²⁷³. En algún caso, se ha recogido el compromiso de realizar futuras valoraciones de puestos de trabajo según la actual normativa, si bien a modo de recomendación. En efecto, se propone o recomienda que el registro retributivo se realice incluyendo además de la clasificación del convenio colectivo, la clasificación resultante de un sistema de valoración de puestos que cumpla con los criterios establecidos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, y posteriormente, realizar la actualización de la correspondiente auditoría retributiva²⁷⁴. De la misma forma, con el objetivo de disponer de un análisis exhaustivo haciendo uso de una metodología que permita evitar errores estadísticos como los descritos, se ha adquirido el compromiso de realizar un estudio de valoración de puestos por puntos con una empresa

²⁷² Entre los muchos, II PI Grupo Renfe y PI Eneas S.A.; PI Inmobiliaria Colonial Socimi S.A.; PI ACCIONA S.A.; I PI Telefónica hispanoamérica, S.A.; PI de Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; PI Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicaciones; PI Telefónica Broadcast Services S.L.; II PI Aena y Aena SCAIRM; I PI Agrimarba 2; I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la empresa Blu Fruit, S.L.; PI Vegetales Línea Verde Navarra S.A.; II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); PI Inmobiliaria Colonial Socimi S.A.; PI ACCIONA S.A.; III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A.; PI SegurCaixa Adeslas, S.A. de Seguros y Reaseguros; II PI Grupo Avícola La Cresta, S.L.U.; PI empresa Aceitunas Torrent S.L.; II PI de Cuaderno Amarillo S.L.L.; PI Translimp Contract Services S.A.; PI Top Clean Baleares S.L.; PI Mitie Facilities Services S.A.; PI Interurbana de Autocares S.A.

²⁷³ PI ACCIONA S.A.

²⁷⁴ PI Red Eléctrica Corporación S.A.

externa, en el plazo de 12 meses desde la firma del presente Plan, con el objetivo de poder hacer un análisis efectivo en materia de brecha salarial y poder así corregir las desviaciones que, en su caso, pudieran existir, según lo acordado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad²⁷⁵.

Como hemos dicho, no fue hasta abril del año 2022, cuando se colgó en la página web la herramienta de valoración de puestos de trabajo y su correspondiente guía de desarrollo. Teniendo en cuenta esta fecha, se han encontrado varios casos que han realizado la valoración de puestos de trabajo de acuerdo con lo establecido en dicha herramienta²⁷⁶. Algunos Planes de Igualdad lo han recogido así en la sección de descripción de medidas concretas; en el capítulo retribuciones, se está a la espera del Reglamento que desarrolle cómo realizar la valoración de puestos²⁷⁷. En algún caso, se recomienda en las conclusiones de la valoración de puestos de trabajo de la auditoría retributiva, aumentar el peso de determinados factores, valorando también la necesidad o no de cambiar el género que se les ha asignado, en función de lo que estipule la futura Orden que contendrá el procedimiento de valoración de puestos de trabajo anunciada en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres²⁷⁸. Por lo demás, el procedimiento de valoración no se desarrolló por Orden Ministerial, como estaba inicialmente previsto en la DA 1.ª R.D. 902/2020, en su lugar, se ha optado por una simple guía de uso, sin el más mínimo valor normativo.

En otros casos, se ha utilizado el método analítico de la valoración de los puestos de trabajo a la luz de las orientaciones de la Guía detallada «Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos», publicada por la OIT en 2008²⁷⁹. Es uno de los métodos más utilizados por su objetividad, y que consta, en síntesis, de seis pasos:» 1.º Selección de factores de valoración, que pueden ser de 4 tipos: cualificación (conocimientos y aptitudes), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades, y condiciones de trabajo. 2.º Ponderación de factores. 3.º Establecimiento de niveles para cada factor: y asignación a cada nivel de un número de puntos determinado, con el máximo del peso de dicho factor. 4.º Asignación, para cada puesto, de los niveles de exigencia (niveles necesarios para su realización).

²⁷⁵ III PI Siemens Gamesa S.A.

²⁷⁶ III PI Real Casa de la Moneda. Fábrica Nacional de Moneda y Timbre; II PI Centro de Ayuda especializada; PI Deporvillage S.L.; II PI Compañía de Vigilancia Aragonesa S.L.; PI CAE; PI Ambulancias As Burgas Servicios Sanitarios S.L.; II PI Samain Servicio A Comunidade S.A.; PI Zurekin Bus; PI Enatcar S.A.; I PI Empresas Casas S.A.

²⁷⁷ PI Vegetales Línea Verde Navarra S.A.; II PI de Cuaderno Amarillo S.L.L.

²⁷⁸ II PI Levantina 2000 de Automoción S.A.

²⁷⁹ OIT. Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de empleos. Ginebra, 2008.

5.º Obtención de un ranking de puestos, donde cada uno obtiene la puntuación producto de sumar todos los puntos que corresponden a cada uno de los niveles de exigencia de cada factor considerado para ese puesto, de manera que, a trabajo de igual valor, corresponda el mismo salario. 6.º Análisis de las desviaciones, y justificación, eventualmente, de las que sean superiores a un 25%»²⁸⁰.

También son mayoría los casos que establecen una valoración de puestos de trabajo según clasificación profesional del convenio colectivo aplicable a la empresa²⁸¹, defendiendo tal evaluación en la medida que responden a factores objetivos. Se intenta a nivel de convenio colectivo, garantizar que un trabajo tenga el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones, o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales, sean equivalentes. Las retribuciones del personal se establecen en el Convenio Colectivo vigente, sin que quepa discriminación por razón de sexo al ser conceptos establecidos en negociación colectiva²⁸². En estos casos, si en el convenio colectivo de ámbito supraempresarial, se ha revisado el sistema de clasificación profesional en clave de valoración de puestos, y el sistema de clasificación de la empresa no presenta peculiaridad alguna respecto al del sector, se podrá acreditar el cumplimiento de esta obligación por remisión al sistema de valoración del convenio colectivo aplicable. Esta clasificación de puestos que forma parte del convenio colectivo vigente constituye en sí misma una valoración de puestos de trabajo, ya que todos los puestos están clasificados por grupos y subgrupos profesionales, y las fichas de ocupación de cada puesto incluyen la información sobre la nivelación de las competencias técnicas y conductuales, además, de los requisitos de titulación necesarios para la ocupación²⁸³. La clasificación de los distintos puestos de las empresas y de sus diferentes valoraciones es muy importante, ya que de esta clasificación dependerá la determinación de las desigualdades salariales. En este sentido llama la atención la clasificación realizada en algún caso que alcanza un número de 165 agrupaciones diferentes²⁸⁴. Por último, se defiende la utilización de términos neutros

²⁸⁰ PI Exportaciones Aranda S.L.; PI Servicios Sociosanitarios Generales, S.L.; PI Explotación Estación de Servicios S.A.; PI Translimp Contract Services, S.A.; PI Mitie Facilities Services, S.A.

²⁸¹ Entre otros, PI Cofides; PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC); III PI de Banco de Sabadell, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A. y Business Services for Operational Support S.A; PI Único de Empresas del Grupo Enegas S.A.; IV PI Cruz Roja Española; PI de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid; II PI de Aena y Aena Scairm; I PI Vallfruit Cooperativa Valenciana; I PI Entrepinares del Mercadillo 2.005 S.L.; PI Riberega S.Coop.

²⁸² PI Mantenimiento y Servicios Mayse S.L.

²⁸³ II PI Aena y Aena Scairm.

²⁸⁴ PI SegurCaixa, Adeslas S.A. Seguros y Reaseguros.

en la denominación y clasificación profesional, en la medida de lo posible, aunque se respetará siempre la nomenclatura del convenio colectivo²⁸⁵.

Para mayor eficacia, hay empresas que han decidido acudir a consultoras externas para realizar la valoración de puestos de trabajo. La más nombrada es la herramienta externa de Willis Towers Watson (Compensation Software) que muestra prácticas salariales de las empresas líderes de cada sector para poder compararlo con los datos salariales de la empresa objeto de análisis²⁸⁶. Así, en un gran número de casos la evaluación de los puestos de trabajos se ha realizado de acuerdo al método Global Grade System de Willis Towers Watson, que busca determinar el valor relativo de cada puesto en base a la contribución que realiza a la organización. También se utiliza la denominada metodología HAY, basada en puntos y factores como establece la normativa legal²⁸⁷.

Se destaca el hecho de que entre las medidas correctoras de las condiciones retributivas en la mayoría de los planes se insiste en la realización de una nueva valoración de puestos de trabajo de igual valor, con perspectiva de género acorde con la normativa actual²⁸⁸, y en la que no se tengan en cuenta los factores, o criterios clásicos como la antigüedad y la sola consecución de objetivos, para que el número de agrupaciones de trabajo de igual valor se ajusten a las razones debidamente justificadas. También son muchos los casos que se refieren a la revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo haciendo uso de la propia Guía de Valoración de Puestos prevista en la Disposición Final Primera del Real Decreto 902/2020, elaborándose una nueva auditoría retributiva, y un plan de actuación si fuera necesario en función de los resultados, con la finalidad de asegurar la objetividad, neutralidad y adecuación a los posibles cambios en el contenido de los puestos que se puedan sufrir a lo largo del tiempo²⁸⁹.

²⁸⁵ PI de Equipos Nucleares S.A.; PI Telefónica Broadcast Services S.L.; PI Telefónica España, TME S.A.U., y TSOL S.A.U.; PI de Telefónica Gestión Integral de Edificios y Servicios, S.L.U.; PI Telefónica Hispanoamérica S.A.; I PI Agrimarba 2 S.L.; II PI de Tilla Berries, S.L.U.; PI Vegetales Línea Verde Navarra S.A.

²⁸⁶ II PI Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., SME, MP (TRAGSATEC) PI Amadeus IT Group S.A.; PI BBVA; PI RED eléctrica Corporación S.A.; PI Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicaciones; PI DE Telefónica Broadcast Services, S.L.; I PI de Telefónica Hispanoamérica, S.A.; PI de Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.; II PI de Aena y Aena SCAIRM; PI Vegetales Línea Verde Navarra S.A.

²⁸⁷ PI del Grupo Repsol, PI Grupo Ferrovial S.A., entre otros.

²⁸⁸ PI SegurCaixa Adeslas, S.A. de Seguros y Reaseguros S.A., PI de Uniler Foods Industrial España.

²⁸⁹ PI Ferrovial Construcción S.A.; PI de Red Eléctrica Corporación S.A.; PI de Uniler Foods Industrial España.

De forma breve, en la muestra analizada estas son las premisas más usuales referidas con carácter general al contenido de la valoración de puestos de trabajo en relación con el sistema retributivo de las empresas:

- Se establecen niveles agrupando en cada uno de ellos los puestos de trabajo de igual valor, con análisis sobre si existen o no diferencias salariales en cada uno de los niveles obtenidos, así como el análisis en profundidad de aquellos puestos de trabajo valorados con mayor puntuación de factores feminizados. y aquellos puestos de trabajo con mayor puntuación de factores masculinizados²⁹⁰. Todo ello para conseguir un sistema de valoración de puestos que garantice una correcta equidad interna.
- Utilización de sistemas analíticos y cuantitativos.
- Fomentar una valoración de puestos clara y transparente.
- Chequear que la valoración de puestos incluya todos los puestos de nueva creación, y no haya discriminaciones por razón de sexo.
- Revisar las descripciones de puestos y la valoración resultante de cada puesto en función de factores objetivos: amplitud de gestión; conocimientos; competencias; responsabilidad; experiencia en el puesto de trabajo y gestión de equipos; solución de problemas; formación y experiencia; autonomía e impacto; interacción humana y habilidades de comunicación; complejidad y amplitud geográfica; condiciones de trabajo²⁹¹.

En algunos casos, la valoración de puestos de trabajo se ha realizado con el método de puntos por factor teniendo en cuenta un conjunto de factores (desde 4 a 16, y con numerosos subfactores) y varios subfactores: A. Conocimientos; Requisitos de formación; Experiencia; Iniciativa. Responsabilidad: Repercusión de errores; Responsabilidad sobre personas. Esfuerzo; Esfuerzo físico y mental; Complejidad de funciones; D. Condiciones de trabajo: Lugar; Jornada; Penosidad²⁹².

²⁹⁰ III PI Real Casa de Moneda. Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

²⁹¹ PI Amadeus IT Group S.A.; PI BBVA S.A.; PI RED eléctrica Corporación S.A.; PI Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicaciones S.A.; PI DE Telefónica Broadcast Services, S.L.; I PI de Telefónica Hispanoamérica, S.A.; PI de Telefónica Servicios Audiovisuales S.A. También con valoraciones de puestos de trabajo por niveles de puestos en función de los puntos obtenidos: PI Línea Verde Navarra S.A.

²⁹² PI Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S. A; PI Riberega S.Coop; En la misma línea, PI Translimp Contract services S.A.; PI Mitie Facilities Services S.A.; PI Explotación Estación de Servicio S.A.; PI Excavaciones Darío S.L.

Por último, se destaca por su extensión y claridad, algún caso que define los catorce factores, subfactores, y niveles de subfactores en la valoración de puestos de trabajo, así como la puntuación de cada factor y subfactor. Se verifica el análisis del SVPT en su conjunto, pudiendo visualizar de manera completa la distribución de los factores para todos los puestos en conjunto. Y poder comprobar que diferencias se pueden encontrar entre los diferentes puestos desarrollados, y la valoración atribuida a cada factor²⁹³. En este sentido, también se presentan los resultados de la auditoría retributiva en forma de tabla; la primera, con los datos divididas en dos grandes columnas, hombres y mujeres, con la descripción de cuarenta y nueve puestos de trabajo, según el salario mínimo, mediana/media, mediana/puesto, y donde se constata que no hay brecha salarial en ningún caso; una segunda tabla se con la descripción de los puestos de trabajo: puesto, número, descripción, sexo (hombres y mujeres); requisitos mínimos, responsabilidad, exigencia. Por último, la tercera tabla recoge la descripción de la plantilla según sexo, puesto, estudios, años de antigüedad, jornada laboral, salario base, y los complementos salariales²⁹⁴.

8. CONCLUSIONES

El análisis de la retribución y los instrumentos de transparencia retributiva en los distintos planes de igualdad analizados nos permite afirmar que la brecha retributiva entre hombres y mujeres existe, aunque no siempre se tenga evidencia de ello. Si bien, a nivel normativo, son muchos los esfuerzos que se están haciendo tanto en ámbito nacional como comunitario, así la reciente Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, es otro ejemplo de ello. Precisamente, en relación con la normativa, llama la atención como muchos Planes de Igualdad dedican una parte importante de su contenido a reproducir normas nacionales e internacionales en materia de igualdad retributiva, con la definición también de numerosos conceptos jurídicos, cuyo propósito no se entiende muy bien, salvo que sea para explicar que la discriminación directa e indirecta, no tienen que ver necesariamente con la brecha retributiva.

En relación con el diagnóstico de situación, se ha podido comprobar con carácter general, que ofrecen poca información, o son bastantes imprecisos, con dos referencias muy comunes que dan muestra de ello: en primer lugar,

²⁹³ PI Ambulancias As Burgas Servicios Sanitarios S.L.

²⁹⁴ PI Gestión Integral Residuos Sólidos S.A.

la declaración favorable en relación al cumplimiento, de manera transversal y completa, del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución, sin que se detecte discriminación, directa o indirecta y; en segundo lugar, el reconocimiento de una brecha retributiva pero aludiendo, en la práctica totalidad de las ocasiones, a diferencias justificadas. Esa imprecisión también se deduce del hecho de que en los diagnósticos apenas aparecen datos cuantitativos y cualitativos específicos de los porcentajes diferentes entre los salarios de las mujeres y hombres. Se entiende que la mayoría de las veces resulta una situación no pretendida, y por ello se recomienda un diagnóstico profesional y riguroso siguiendo la normativa legal (R.D. 901/2020 y R.D. 902/2020), donde se identifiquen las diferencias, así como los factores que las originan, y se puedan adoptar medidas para revertir las situaciones de diferenciación en materia retributiva.

La brecha salarial, o mejor dicho retributiva, pues debe referirse a todas las percepciones, salariales y extrasalariales (artículo 26 ET) trae su causa, en determinados factores que se repiten de forma continua en los distintos diagnósticos. Así, se deben, fundamentalmente, a la menor representación de las mujeres en las plantillas de las empresas por el acceso histórico a la empresa de los hombres, ocupando los puestos de responsabilidad, y afectando, sobre todo, a las empresas que forman parte del sector masculinizado. Se deben fomentar medidas de acceso a las mujeres en sectores en que se encuentran subrepresentadas, y en este sentido, la evolución de determinadas actividades como la construcción, hacia una mayor mecanización hace posible que hombres y mujeres puedan acceder y ejecutar las mismas tareas profesionales en igualdad de derechos y oportunidades. De igual forma, la conciliación de la vida laboral y familiar es otro factor determinante de las diferencias retributivas, y por ello se debe fomentar la corresponsabilidad, eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la empresa. Dichos factores deben atenderse de forma prioritaria para detectar discriminaciones potenciales, y adoptar las medidas adecuadas para lograr una política retributiva igual para mujeres y hombres.

Como consecuencia de lo anterior, los diagnósticos se refieren a la incidencia desigual en la percepción de complementos salariales, sobre todo, los que traen su causa en la antigüedad, responsabilidad, experiencia, disponibilidad, desempeño, o valía profesional. Sin olvidarnos de la referencia a las prestaciones extrasalariales que, en muchas ocasiones, son percibidos por la propia antigüedad y disponibilidad de los trabajadores. Igualmente, los criterios de promoción son muy propensos también a producir desigualdades, pues los trabajadores se clasifican en grupos según el valor de la posición que ocupa y la presencia de mujeres, es más elevada en grupos de menor valor. Por ello, es necesario garantizar el acceso y promoción profesional, fomentando

la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos. Los procesos de selección deben orientarse a la captación de la mejor candidatura posible, sin discriminar por sexo, o por cualquier otro parámetro, y trabajar en la retención de talento, y garantizar que se mantenga una equidad retributiva con las nuevas incorporaciones, promociones y posibles cambios de la estructura organizativa de las empresas.

Son muchos los planes de igualdad que se remiten a la estructura salarial definida en los convenios colectivos aplicables a la empresa, y a su sistema de clasificación profesional. En este sentido, hay que estar atentos porque en determinadas ocasiones se incorporan cláusulas que, sin ser discriminatorias en su formulación jurídica, pueden encubrir posibles discriminaciones. Es necesario superar las diferencias generadas por la propia negociación colectiva en la valoración de los puestos de trabajo de igual valor, teniendo en cuenta factores objetivos y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo (artículos 4.4 y 8.1 R.D. 902/2020). Por ello, se recomienda revisar de forma periódica la clasificación profesional de los convenios colectivos, pues no es solo el instrumento que determina las funciones de las personas trabajadoras, sino que también sirve para concreción de las retribuciones. Precisamente, por esta funcionalidad, el sistema clasificatorio puede configurarse como un posible instrumento de gestión empresarial antidiscriminatorio, y su revisión es una obligación reiterada en el artículo 9 R.D. 902/2020. No obstante, si en el convenio colectivo de ámbito supraempresarial, se ha revisado el sistema de clasificación profesional en clave de valoración de puestos, y el sistema de clasificación de la empresa no presenta peculiaridad alguna respecto al del sector, se podrá acreditar el cumplimiento de esta obligación por remisión al sistema de valoración del convenio colectivo aplicable. Algunos planes de igualdad solo contemplan una declaración programática tendente a garantizar la igualdad de remuneración por la prestación de un trabajo de igual valor, pero sin establecer ninguna referencia a la determinación de los criterios que sirven para la conformación de la retribución, y sin identificar los criterios que han servido para efectuar la clasificación profesional.

El análisis del contenido de las medidas en materia de retribución nos ha permitido comprobar que las medidas establecidas atienden al diagnóstico de situación en materia salarial. A los casos de contenidos breves o poco precisos, le corresponden también medidas con esas características, las más comunes; la exigencia de velar por la igualdad retributiva en la empresa, y el respeto al principio de no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Por otro lado, se encuentran medidas más concretas, dirigidas a analizar las diferentes percepciones retributivas desagregadas por sexo, especialmente, atendiendo a los conceptos que más diferenciaciones producen en las retribuciones de las mujeres y hombres, como los complementos de antigüedad, por cargos

directivos o de especial responsabilidad, realización de horas extraordinarias, disponibilidad, retribución flexible y beneficios sociales. También las medidas referidas a causas asociadas a la promoción o trayectoria profesional, y características de los puestos que ocupan mujeres y hombres. Si bien, se echa en falta medidas en relación con la valoración de puestos de trabajo atendiendo a la normativa legal (artículo 8 R.D. 902/2).

También dentro de las medidas, la práctica totalidad de Planes de Igualdad analizados, consideran una reducción y eliminación de la brecha retributiva, aunque no cuantifica nada concreto en cantidad, o plazos para su eliminación. Por ello, es recomendable el establecimiento de la cuantía y fijación de plazos progresivos para la reducción y eliminación total de la brecha, incluso antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Con la misma finalidad, es importante la presentación de informes periódicos sobre la brecha retributiva existente en la empresa. También se dice, con carácter general, que las diferencias no atienden a motivos de género, sino que la desigualdad retributiva son fruto de las características personales del trabajador que realiza el trabajo, y por ello algunos cuentan con mayores retribuciones, existiendo diferencias notables incluso en mismas categorías profesionales por lo factores tenidos en cuenta.

Respecto a los contenidos de las auditorías retributivas, se destacan los que se consideran bastantes precisos y cumplidores con la normativa legal (artículos 7 y 8 R.D. 902/2020), por atender a la evaluación de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta el principio de igual retribución por puesto de igual valor, tanto en relación con el sistema retributivo como al sistema de promoción. También por considerar los factores desencadenantes de las diferencias retributivas, con aportación de datos, y con indicación de las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.

En la misma línea cumplidora, están los casos que siguen las pautas indicadas en la guía técnica para la realización de auditorías retributivas del Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades (D.A 3.^a R.D. 902/2020), y por ello trabajan con un modelo bastante completo; o que muestran una auditoría conforme a los contenidos establecidos en el artículo 8 R.D. 902/2020. En ambos casos, se presenta un análisis con los datos sobre la información del sistema retributivo de la empresa, y definen las necesidades para evitar y corregir las dificultades existentes para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Si bien, son más los casos cuyos contenidos no son tan completos, y no presentan toda la información acorde con lo establecido en el artículo 8 R.D. 902/2020; así, están los que se refieren al cumplimiento de los requisitos

formales que exige la auditoría retributiva, y hacen un resumen a modo de conclusión de los datos del diagnóstico retributivo, indicando también los factores de diferenciación que aparecen en los sistemas retributivos. En otros casos, se hace referencia a la brecha retributiva presentando los valores medios de los salarios de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por grupos o categorías profesionales, y a la mediana de las mujeres, e identificando los motivos que producen las diferencias retributivas. Asimismo, determinados diagnósticos retributivos destacan los principales problemas y diferencias detectadas en la percepción de las retribuciones entre mujeres y hombres. Por último, están los diagnósticos que, además, de los datos y conclusiones sobre las condiciones retributivas de la empresa, hacen una serie de recomendaciones, o establecen la necesidad de acometer una serie de mejoras, con el fin de evitar los obstáculos y dificultades existentes para asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo.

Un hecho muy significativo del análisis realizado en este estudio es el escaso o nulo reconocimiento por parte de los Planes de Igualdad de la existencia de discriminación en materia retributiva. De igual forma, son pocos los casos que, a pesar de reconocer la existencia de brecha retributiva, se paran a explicar los motivos por los que consideran que no existe ningún tipo de discriminación directa, o indirecta entre mujeres y hombres. Se limitan a decir que las diferencias retributivas están relacionadas con el desempeño en los diferentes puestos de trabajo, y por aplicación del convenio colectivo, no evidenciando diferencias que provengan directamente del sexo; en consecuencia, las desviaciones existentes en la percepción de los complementos salariales y extrasalariales, se deben a criterios que no tienen en su origen la diferenciación por sexo, asociándose a diferentes motivos, tales como la citada antigüedad, la función o puesto que desempeñan, disponibilidades o circunstancias personales, o familiares de los trabajadores.

Respecto a los planes de actuación para la corrección de desigualdades retributivas, su contenido se materializa en una serie de medidas, o actuaciones concretas formando parte del propio informe de auditoría retributiva. En este sentido, se destacan los casos que han tenido en cuenta los problemas derivados de la evaluación de los puestos de trabajo, y de los factores desencadenantes de diferencias retributivas, tal y como viene regulado en el artículo 8.1.a) R.D. 902/2020; y proceden a la revisión del procedimiento y metodología de valoración de puestos y de la auditoría retributiva, con el objetivo de comprobar la adecuación de criterios y factores del sistema, e implementar los cambios oportunos para adaptarlos a la normativa actual para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro. Se propone también actualizar la relación de puestos de trabajo en base a los criterios establecidos por los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de

Igualdad en su nueva herramienta para valoración de los puestos de trabajo (DF 1.ª R.D. 902/2020).

Las actuaciones concretas del plan de corrección de desigualdades retributivas se han referido a los conceptos retributivos y a los factores que se vienen definiendo como causantes principales de las diferencias retributivas, esto es, los puestos directivos, de especialización y responsabilidad, la promoción profesional y el acceso al empleo, la conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien, salvo alguna excepción, no establecen un plan concreto para la corrección de la brecha retributiva entre mujeres y hombres.

Como establece la normativa legal, la auditoría retributiva tiene la misma duración que el Plan de Igualdad, salvo que se determine otra duración inferior (artículo 7.2 R.D. 902/2020). En la muestra analizada, se ha podido comprobar que la vigencia de la auditoría, en la gran mayoría de los casos, es la misma que la del propio Plan de Igualdad, esto es, cuatro años. De forma favorable, se han encontrado excepciones a dicha duración, y en este sentido, se recomienda una duración inferior que permita seguir evaluando las posibles diferencias que se vayan produciendo en los sistemas retributivos.

También se destacan, de forma favorable, los casos que han decidido externalizar la auditoría retributiva pues ello permite, a nuestro entender, una mayor objetividad y eficacia en la realización de esta, teniendo en cuenta la complejidad y diversidad, de las empresas, y sus convenios colectivos de aplicación. No se puede obviar las dudas que se suscitan en cuanto a la realización de una auditoría retributiva, además, el legislador no ha señalado las normas, ni los procedimientos que se deben llevar a cabo, y no indica tampoco el perfil del profesional auditor. Respecto a esto último, si no se externaliza la auditoría, se recomienda que las personas integrantes de la comisión negociadora reciban formación en materia de igualdad por parte de la empresa, y con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del Plan de Igualdad.

Respecto al registro retributivo, hemos de partir de la base que contamos con la información que nos proporciona el mismo Plan de Igualdad. Y, además, en ocasiones no se cuenta con datos de dicho registro, y en otros, se presenta una información muy escueta. Por el contrario, también están los Planes cuya información es bastante completa, cumpliendo con las obligaciones establecidas en los artículos 5 y 6 del R.D. 902/2020, proporcionando datos concretos sobre el cálculo del promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor. Y aunque no es obligatorio, según el artículo 5.5 R.D. 902/2020, también

son muchos los casos que establecen que el registro retributivo de la empresa se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la herramienta de Registro Retributivo (Guía de uso) del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social, y al respecto, se destacan en dicho uso a las empresas del sector público. No olvidemos, que el registro retributivo es importante para la constatación, y la prueba ante prácticas por parte de las empresas que materialicen, o que mantengan la brecha retributiva.

De la amplia muestra analizada puede afirmarse que la práctica totalidad de los Planes de Igualdad establecen que no hay en sus sistemas retributivos diferencias superiores al 25% entre mujeres y hombre, y si se producen, están justificadas y no son discriminatorias. Efectivamente, legalmente se exige únicamente la justificación de las diferencias 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 sea inferior [artículo 6.b) R.D. 902/2020]. Ahora bien, el hecho de que la justificación no sea obligatoria en estos casos no impide estimar su conveniencia, sobre todo, cuando la cifra alcance dígitos muy próximos al mínimo legal establecido, y en este sentido, se propone cuando sea igual o superior al 20 % como ya aparece en algún plan. Se trata, a nuestro entender, de una medida que mejoría la normativa legal [artículo 6 b) R.D. 902/2020], con el único objetivo de ofrecer una justificación razonable y objetiva de que la brecha retributiva no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Uno de los factores desencadenantes de las desigualdades retributivas en las empresas, es la discriminación indirecta por una incorrecta valoración de los puestos de trabajo. De acuerdo, con el artículo 8.1 del R.D. 902/2020, la valoración 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 que sirven tanto a la empresa como a la persona trabajadora para objetivar la jerarquía de retribuciones. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva, y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. En este sentido, en la muestra analizada se ha podido comprobar la utilización de procedimientos, en ocasiones externalizados, que se basan en el anterior sistema analítico por factores y puntos descrito que garantiza el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4 y 8 del R.D. 902/2020. También nos hemos encontrado casos que se refieren a la revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo haciendo uso de la propia Guía de Valoración de Puestos prevista en la citada D.F.1.^a del R.D. 902/2020, elaborándose una nueva auditoría retributiva, y un plan de actuación si fuera necesario en función de los resultados, con la finalidad de asegurar la adecuación a los posibles cambios

en el contenido de los puestos que se puedan sufrir a lo largo del tiempo. Para aquellos casos que no han utilizado dicho procedimiento analítico, o no han llegado a poder utilizar la herramienta de valoración de puestos de trabajo de los Ministerios, se recomienda la realización de una nueva valoración de puestos de trabajo de igual valor, con perspectiva de género acorde con la normativa actual, y en la que no se tengan en cuenta los factores, o criterios clásicos como la antigüedad, y la sola consecución de objetivos. En definitiva, es conveniente mantener actualizados la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género, y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías de uso creadas al efecto, para que el número de agrupaciones de trabajo de igual valor se ajusten a las razones debidamente justificadas.

Capítulo X

SALUD LABORAL, PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y LENGUAJE INCLUSIVO

Patricia Nieto Rojas
Profesora Derecho Trabajo
Universidad Nacional Educación a Distancia

1. EL TRATAMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN MATERIA DE PROTECCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO

1.1. Marco normativo

Diversas investigaciones cuantitativas desvelan que el acoso es sufrido mayoritariamente por mujeres. En la última *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019* se constató que un 40,4% de las mujeres habían experimentado miradas lascivas persistentes, tocamientos indeseados y amenazas en el trabajo al haber rechazado propuestas sexuales¹. En el ámbito laboral, destaca la investigación *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*, promovida por CCOO y publicada en 2021, que advierte que el 80% de las mujeres trabajadoras alguna vez han sufrido acoso sexual y/o acoso por razón de género².

Dentro del ordenamiento jurídico español, la primera definición de acoso fue dada por el artículo 2 de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modificó la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad

¹ Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019*. Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. 2020, p. 185.

² Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*, CCOO, 2021.

de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Dicha directiva no solo proporcionó una definición de acoso sexual, sino que exige a las empresas y responsables del acceso a la formación adoptar medidas para su prevención³. Más recientemente, la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión pide a la Comisión que presente una propuesta destinada a combatir el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política, en la que se incluya una definición exhaustiva y actualizada de acoso (sexual o de otro tipo) y de acoso laboral. Por su parte, en el Convenio de Estambul, ratificado por el estado español, el acoso es objeto de una tipificación expresa. Ciertamente, la definición que establece el Convenio de Estambul sobre el acoso⁴, en su artículo 34, es muy amplia y el artículo 40 establece que el acoso, en este caso sexual, «es un comportamiento no deseado, no verbal o físico, de carácter sexual que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona» y concreta aún más diciendo que el acoso crea «un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». Se trata de una definición claramente alineada con la que ofrece el artículo 2.1.d) de la Directiva 2006/54/CE, así como con la prevista en el artículo 2.d) de la Directiva 2004/113/CE, en las que el acoso sexual se define como: «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

También la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) ofrece una definición de acoso sexual y el acoso sexista en su artículo 7. Y así, será acoso sexual, «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mientras que define el acoso por razón de sexo: «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Ahora bien, lo que ha constituido un momento histórico en la evolución normativa de la OIT, ha sido la aprobación del Convenio 190 sobre la Violencia

³ Artículos vigentes 2.1.d), 2.2.a) y 26 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 (refundición).

⁴ Artículo 34: «un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a esta temer por su seguridad».

y el Acoso⁵, y su correspondiente Recomendación 206 sobre la Violencia y el Acoso⁶, ambas aprobadas en 2019. Creemos que podemos afirmar, sin miedo a equivocarnos⁷, que este Convenio será incorporado a ese grupo de Convenios de la OIT (como pueden ser el Convenio 29 y 105 sobre trabajo forzoso; el Convenio 87 sobre libertad sindical; el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; el Convenio 138 sobre edad mínima de acceso al trabajo, o el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores) que marcan el rumbo de las relaciones laborales de cada tiempo o época.

Se trata de un Convenio que desprende su fuerza vinculante cuando los estados miembros proceden a ratificarlo. Y aunque ciertamente es un convenio con un enfoque general de protección y prevención de todas las situaciones de acoso laboral, que se enmarca en la defensa internacional por el trabajo decente, presenta la característica de incluir específicamente en el preámbulo y en el articulado el enfoque de género, prohibiendo las situaciones de violencia y acoso por esta causa. Respecto a sus fortalezas, cabe destacar, en primer lugar, la completa definición general donde incluye la violencia y el acoso por razón de género. Es, sin duda, una definición que permite identificar los rasgos o elementos caracterizadores de toda situación o acoso en el entorno laboral⁸. Por otro lado, también se recoge una definición concreta de violencia y acoso por razón de género, que incluye el acoso sexual sin que sea necesaria la reiteración y de la intencionalidad⁹.

Para materializar esta protección, el art. 4.2 del Convenio 190 insta a los estados a que adopten «un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género» con el fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ahora bien, al señalar el género no se trata de hacer referencia a las características biológicas, sino a aquellas que se aprenden, que están determinadas por factores culturales, históricos, que dan

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

⁷ MORENO SOLANA, A. «El impacto de la normativa internacional y europea en la regulación actual y futura del acoso, en especial, el ciberacoso o acoso digital», en MERCADER UGUINA, J. R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A. «Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital». Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, p. 277.

⁸ MOLINA NAVARRETE, C., *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, Madrid, Wolters Kluwer, 2019, pp. 407 y ss.

⁹ MOLINA NAVARRETE, C., *La des-psicologización del concepto constitucional de acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico*, Revista de Derecho Social, num. 86, 2019, pp. 119 a 144 (Consultada en su versión electrónica). PEREZ DEL RÍO, T., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete, Bomarzo, 2009, pp. 50.

lugar a los mencionados estereotipos de género, de modo que se atribuyen de forma generalizada una serie de roles y características a hombres y mujeres, generando unas expectativas sobre lo que implica ser hombre o mujer. Así, aunque la violencia y el acoso por razón de género generalmente la sufren las mujeres, puesto que no se indica que se trata de violencia y acoso por razón de género contra la mujer y la definición que se contiene en el Convenio está redactada de forma neutra, la víctima también podrá ser un hombre.

En ese ánimo de completitud, el Convenio se aplica a las situaciones que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo todos los espacios donde el trabajador puede encontrarse, eso sí, dentro de la esfera laboral: lugares de descansos, de comida, de aseo, vestuarios, en los desplazamientos que se realizan como consecuencia del trabajo, en el alojamiento proporcionado por el empleador, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, y a través de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de las nuevas tecnologías (acoso virtual o ciberacoso)¹⁰.

Se ha de tener en cuenta finalmente que la regulación del acoso, además de su tipicidad penal, no se agota con las definiciones del art. 7 LOIEHM, sino que encontramos nueva alusión en el art. 46 de este mismo cuerpo legal, que tras la reforma operada con el R.D. Ley 6/2019, establece la obligación para las empresas de incluir en el diagnóstico de los planes de igualdad las cuestiones relativas a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Y de manera más reciente, el art. 3.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LO 10/2022) se encarga de definir la noción «violencias sexuales», entendiéndolo como tales «cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital», estableciendo medidas para su prevención y sensibilización contra las mismas en distintos ámbitos entre los que, por lo que aquí interesa, se incluye el laboral.

El art. 48 de la LOEIMH, cuya redacción no se ha visto alterada por ninguna modificación normativa de las producidas sobre esta norma, establece desde el año 2007 la obligación para las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, la

¹⁰ MOLINA NAVARRETE, C., *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, Madrid, Wolters Kluwer, 2019, pp. 414 y ss. Sobre esta cuestión, resulta muy interesante el estudio realizado por la OIT., «Actualización de las necesidades del sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC», en línea: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/workquality/WCMS_736237/lang-es/index.htm.

realización de procedimientos (protocolos) específicos para su prevención¹¹, incluyendo una declaración de tolerancia cero con estas actitudes pero también la creación de procedimientos para la canalización de denuncias. En concreto, las empresas deben «promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital» (en la redacción del art. 48 LOIMH dada por el art. 12.1 LO 10/2022, obligación desarrollada en el reglamento de los planes de igualdad art. 2. R.D. 901/2020).

En este sentido, se ha de insistir en la necesidad de que los protocolos cuenten con una prevención primaria que implica necesariamente la realización de una evaluación de riesgos psicosociales de que hay que partir, y la realización de una serie de actuaciones de concienciación y sensibilización, así como de formación e información frente a las conductas de acoso así como un procedimiento ágil de resolución si la situación de acoso se ha producido¹², generalmente mediante dos vías: en primer lugar, el denominado procedimiento informal, de corta duración, donde interviene un mediador, que es una persona de la empresa con formación para la resolución de problemas de este tipo; y el procedimiento formal, más pautado y con un proceso de instrucción más protocolizado.

Tanto en uno como en otro caso, es incuestionable el papel que cumplen los agentes sociales en la materialización de medidas específicas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de cualquier tipo de violencia sexual en el entorno laboral. La normativa nacional es, por lo expuesto, ciertamente completa, puesto que da un papel esencial a la prevención de las situaciones de acoso, pero también exige el establecimiento de procedimientos de resarcimiento de la víctima si el riesgo no haya podido ser evitado.

1.2. Medidas de formación y sensibilización

Respecto al tratamiento efectuado por la negociación colectiva, lamentablemente muchos textos paccionados incorporados en la muestra analizada solo han incorporado un contenido pedagógico, esto es, la reiteración de los preceptos legales con las definiciones de acoso, si bien también se localizan

¹¹ Y su homólogo para el empleo público en el art. 62 LOIMH que trata expresamente la necesidad de hacer protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en las administraciones públicas y cuya finalidad es la prevención de estas conductas.

¹² Aunque algunos solo recogen un único procedimiento a seguir como el Protocolo para la prevención y erradicación del Acoso de FCC <https://www.fcc.es/documents/13935105/16968104/PROTOCOLO+DE+ACOSO-Espa%C3%B1ol.pdf/9a26a652-42e4-021f-45dd-827c719ba236?t=1606214973258>

acuerdos de planes de igualdad que han incorporado completos procedimientos de actuación o protocolos de acoso, basados en una prevención secundaria o reactiva a las conductas de acoso, incluyendo medidas, tanto preventivas como paliativas ante estas situaciones, preferiblemente acordadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras. Entre las medidas preventivas que suelen contener los planes de igualdad analizados están:

1.2.1. Incluir una declaración pública de tolerancia cero con estas actitudes que sea conocida por toda la plantilla. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía

Con un evidente ánimo pedagógico, es muy frecuente que los protocolos contemplen una declaración de tolerancia cero¹³ (quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de la noción de acoso¹⁴), con fórmulas tan pautadas como la siguiente¹⁵:

«Las conductas constitutivas de acoso perjudican tanto a trabajadoras como trabajadores afectados de forma directa, así como su entorno y el conjunto de la empresa».

La mayor parte de los planes de igualdad analizados en este estudio, tanto del sector público como del sector privado, contienen una declaración programática¹⁶ con el compromiso de prevenir los comportamientos constitutivos de acoso al tiempo que establecen un procedimiento de afrontar las quejas que puedan darse lugar, generalmente observando los siguientes principios informadores:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso digno, así como al respeto de su integridad física y moral, no pudiendo recibir ninguna clase de discriminación, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal.
- Todo empleado tiene derecho a una protección y seguridad eficaces, de forma que se busca la protección a través de la prevención de los riesgos, incluyendo las conductas de acoso y derivados.

¹³ PI Agroal Cooperativa Valenciana; PI Verduras JR; PI Patel; PI Servinet del Valles S.L.; PI Formalba S.L.; PI europea de formación y consultoría; PI Transporte sanitarios Sur de Córdoba; PI Bodegas Cuatro Rayasde; PI Gestión de residuos sólidos de Aragón; PI Talleres Garrido de Motores.

¹⁴ PI Telefónica.

¹⁵ PI Exportaciones Aranda.

¹⁶ PI Symrise Ibéricoag.

1.2.2. Creación de procedimientos para la canalización de denuncias, con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico

Algún plan refiere que el contenido del protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa y que el mismo entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla, previéndose que el mismo mantendrá su vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. Alguno de los planes analizados contempla también la creación de un canal de denuncias¹⁷, con el objetivo de investigar y perseguir conductas irregulares y la prevención de cualquier actuación contraria a la igualdad efectiva en la empresa¹⁸. En otros planes se contempla como acción prioritaria la de habilitar un canal para la comunicación de situaciones de acoso¹⁹, de manera que se pueda «establecer un canal de denuncias que pueda ser utilizado por las personas trabajadoras, para denunciar situaciones de acoso, con el que se garantice el anonimato de las personas denunciantes, que sea fácilmente accesible»²⁰ mientras que algún otro plan contempla un procedimiento de comunicación de malas prácticas dentro del portal de comunicación a través del que se pueden denunciar casos de acoso²¹.

En la muestra analizada es muy frecuente que se garantice la accesibilidad de la plantilla al protocolo con fórmulas tan pautadas como las que siguen: el protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet²² mientras que en algún otro se establece como deber de la comisión negociadora la obligación de comunicar a toda la plantilla el protocolo para la prevención del acoso, así como los cauces administrativos para las denuncias o reclamaciones, dándose también a conocer a la persona de referencia. Dicha información estará contenida en los folletos informativos, pero también existirá en el tablón de anuncios, web.

1.2.3. Realización de actuaciones de información o sensibilización con toda la plantilla

Es muy frecuente²³ que los planes de igualdad analizados contemplen la impartición de una formación básica dirigida a la totalidad de la plantilla²⁴,

¹⁷ PI Medidas alternativas; PI Activex Servicios Integrales.

¹⁸ PI Azvase.

¹⁹ PI Fundación Laboral de la Construcción; PI Bodegas Murviedro; PI Amurrio Ferrocarril-lesdiang.

²⁰ PI Fundación Telefónica.

²¹ PI Santa Lucía Seguros.

²² PI Atlántica.

²³ PI Agrimarba; PI Fran y Lolo S.L.

²⁴ PI Bunge Ibérica.

centrada en la sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y mobbing, estableciéndose como indicadores del cumplimiento el número de personas, desagregado por sexo, que recibe formación en sensibilización en materia de prevención del acoso. Mayor interés presentan los planes analizados que contemplan una formación específica para toda la plantilla²⁵ que aborda no solo acciones sobre sensibilización y detección del acoso sexual y/o por razón sexual, sino que incorporan también contenidos muy prácticos: el mecanismo de denuncia acordado y los derechos que asisten a las personas involucradas²⁶.

Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral²⁷ en algún plan de la muestra, la empresa «se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas». Para ello se formará especialmente a la Dirección, y en cascada, de forma integral, al resto de responsables con equipo y las personas de la representación legal con funciones en materia de igualdad y prevención para que apliquen y trasladen estos principios y valores, el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de forma responsable»²⁸.

En otros, se diferencia, con buen criterio²⁹, la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo a las personas trabajadoras (en algún plan analizado se establece una formación inicial³⁰ para todas las nuevas incorporaciones³¹ mientras que en otros se cifra en diez horas la duración de dicha formación³²) y la que recibirán las personas del grupo instructor³³. En algún plan³⁴ de la muestra se cifra esta formación en al menos 60 horas, de forma que tengan la capacitación suficiente para poder dar resolución a un conflicto que pueda ser constitutivo de acoso en la empresa³⁵. En otros, se extiende esta formación también a los delegados de prevención³⁶, con una formación

²⁵ PI Supercor; PI Dolores Fernández e hijos S.L.; PI Fundación Laboral Construcción.

²⁶ PI Asociación Inserta Empleo.

²⁷ PI Servicios Sociosanitarios Generales.

²⁸ PI Activex.

²⁹ PI Patel.

³⁰ PI Vicgan Seguridad, contempla como indicador el número de personas formadas.

³¹ PI Ferrovial; PI Unilabs.

³² PI Concilia 2 Soluciones.

³³ PI Bunge Ibérica; PI Ayudat; PI Braun Avitum; PI Fundación Francisco De Vitoria; PI Automoción 2000 BCN.mob.

³⁴ PI Concilia 2 Consultores.

³⁵ PI Fundación Juan Soñador.

³⁶ PI Empledís S.L.; PI Telefónica; PI Santa Lucia seguros; PI Pañalon.

específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo³⁷ y en otros³⁸ a todos los mandos de la empresa³⁹ mientras que en algún otro se establece que la forma de impartición de dicha formación será online⁴⁰.

Como se observa, el tratamiento es bastante parejo en todos los acuerdos analizados no observándose significativas diferencias entre los sectores estudiados.

1.2.4. Desarrollo de planes integrales de prevención del acoso en la empresa

A pesar de las acciones preventivas adoptadas, es igualmente necesario que el plan incorpore medidas preventivas, en las que se han de incorporar mecanismos ágiles para la apertura de expedientes de investigación sobre la conducta de acoso, en los que prime la transparencia y confidencialidad. Y así, en algún plan analizado se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz⁴¹ y completo.

Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de las conductas⁴² no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, en cuyo caso, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

En suma, es necesario que la empresa mantenga una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras⁴³.

En un plausible ánimo de protección y garantía reforzada de indemnidad de la persona denunciante, algún plan señala que «sí por parte de la persona

³⁷ También en el PI Parque científico y tecnológico Cartuja.

³⁸ PI El Corte Inglés.

³⁹ PI Tersum Servicios Integrales; PI Eniterofert; PI Morchem S.A.U.;PI Fibertecnich; PI Automóviles Fersan; PI Service; PI Phoenix expresamente recuerda que «En la implantación de este protocolo, los mandos intermedios tienen un papel determinante para que tanto las directrices marcadas por la dirección como las necesidades de la plantilla se gestionen complementariamente».

⁴⁰ PI Braun Avitum Nefrovall.

⁴¹ PI Institut de serveis de formacio Aspasia.

⁴² PI Activex.

⁴³ PI Ultracongelados de cortes.

denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes»⁴⁴.

Llama la atención que algún plan analizado⁴⁵ establezca como objetivo específico en la materia «mantener el % al 0% año tras año promoviendo un entorno de respeto y solidaridad en el ambiente de trabajo, inculcando a todos y todas los/las colaboradores y colaboradas los valores de la empresa, especialmente los de igualdad, respeto y dignidad», debiendo también calificar como plausible la acción contenida en algún plan analizado que prevé «proponer a las personas trabajadoras que planteen una baja voluntaria, la redacción de una carta con los motivos de la baja, para descartar un posible caso de acoso dentro del ámbito laboral»⁴⁶ que si bien no resuelve el problema pasado —si la causa está motivada por cualquier situación de hostigamiento laboral— sí que puede prevenir conductas futuras.

1.3. Tipos de acoso

El mejor tratamiento negocial es el que establece una dimensión preventiva⁴⁷, configurando todas las acciones del protocolo con idéntica finalidad, que no es otra que la de evitar el riesgo de acoso mediante la detección temprana de aquellos factores psicosociales⁴⁸ u organizativos que puedan generarlo⁴⁹ y adoptar las medidas preventivas y correctoras apropiadas, que protegerán a todos los trabajadores y trabajadoras de la misma sin exclusiones⁵⁰. Es importante que en el procedimiento⁵¹, queden delimitadas las conductas y comportamientos que suponen acoso⁵² para facilitar su identificación⁵³, descripción de la tipología de cada acoso⁵⁴ (v.gr. acoso «quid pro

⁴⁴ PI Activex; PI Coma Dos Miranda.

⁴⁵ PI Patel. Sí que es habitual que los diagnósticos cifren las situaciones de acoso tramitadas, puede verse a este respecto el PI Etosa Obras y Servicios Building.

⁴⁶ PI Avícolas Figueres.

⁴⁷ PI Patel.

⁴⁸ PI Morchem S.A.U.; PI Serveis Medio Ambiental refiere la necesidad de impartir una formación sobre estos riesgos psicosociales.mora.

⁴⁹ PI Activex.

⁵⁰ PI Tilla Berries.

⁵¹ Véase el completo tratamiento del protocolo previsto en el PI Fundación Universidad Popular para la Cultura de Burgos.

⁵² PI Tramuntana.

⁵³ Ejemplificando algunas posibles conductas constitutivas de acoso, PI Activex.

⁵⁴ PI Ultracongelados de cortes.

quo»⁵⁵: consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo y establece claramente el protocolo de actuación a seguir si aparece una situación de este tipo en la empresa⁵⁶).

En otros planes se expande su aplicación al incorporar el acoso discriminatorio⁵⁷; en otros, el acoso psicológico⁵⁸ y finalmente en algunos textos consultados, con un evidente ánimo omnicompreensivo, regulan cualquier tipo de acoso laboral⁵⁹ mientras otros refieren su activación para cualquier tipo de acoso⁶⁰, distinguiendo en tres grados:

- Acoso descendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- Acoso horizontal: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- Acoso ascendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.

La mayoría de los planes analizados⁶¹ definen las conductas prohibidas al tiempo que arbitran las medidas específicas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas.

⁵⁵ PI Activex.

⁵⁶ PI Tilla Berries.

⁵⁷ PI Impex Europa.

⁵⁸ PI Gestión profesional de servicios de asistencia a domicilio. PI Universidad Popular de Panamá; PI Grafopack.

⁵⁹ PI Fibertecnic.

⁶⁰ PI Urbisegur de Seguridad.

⁶¹ PI Servex.

Debieran revisarse, eso sí, algunos protocolos que siguen exigiendo la reiteración para considerar acreditada la situación de acoso⁶², obligación que no se compadece bien con lo preceptuado en el Convenio 190 OIT. Cabe destacar finalmente que en algunos planes analizados señalan que procederán al registro del protocolo de manera diferenciada al plan⁶³, conforme a la posibilidad contenida en el art. 12 R.D. 901/2020.

1.4. Procedimiento de actuación ante una situación de acoso

En la mayor parte de los planes analizados se establece como acción específica que la comisión negociadora del plan tenga una debida información sobre los procesos iniciados por acoso y denuncias formuladas por centro de trabajo⁶⁴ instando a la elaboración de un «informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo. Se realizará asegurando, por supuesto, la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas»⁶⁵.

En algunos planes⁶⁶, a pesar de referir que disponen «de un Procedimiento Normalizado de Trabajo sobre Prevención de la Violencia Laboral, en el que no se permiten ni se toleran ningún tipo de violencia laboral», enuncian que no disponen de un protocolo exclusivo de acoso sexual y por razón de sexo, comprometiéndose como acción prioritaria a su elaboración⁶⁷ mientras que, en otros, dentro de las acciones contempladas, se establece que se adoptarán infracciones y sanciones disciplinarias⁶⁸ para el personal de la empresa⁶⁹ que incurra en este tipo de actuaciones⁷⁰.

Algún plan analizado⁷¹ señala que «la empresa ha puesto en marcha la figura del mediador, que será la persona encargada de recibir las posibles denuncias, atender a la persona trabajadora y comunicar los hechos a la

⁶² PI Servicios Sociosanitarios Generales; PI Macrolibros; PI Urbisegur de seguridad señala que se considera acoso «toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador.

⁶³ PI Merlin Propierties.

⁶⁴ PI Lider Aliment; PI Transfesa Logística.

⁶⁵ PI Aurum.

⁶⁶ PI Braun Avitum.

⁶⁷ Llama la atención que algún plan analizado solo lo enuncie, pero no desarrolle ningún aspecto sobre el mismo, PI Bomari S. En otros se establece como acción prioritaria la elaboración de este protocolo, PI Hostelerex; PI Due Data; PI Centre Cultural i Esportiu XALOC, S.A.; PI La Dinamo Acción Social La Coma; PI Fundación CISAdigit; PI Artyplan; PI Aislamientos térmicos de Galicia.

⁶⁸ PI Jera.

⁶⁹ PI Atlantica Corporate Resources; PI Limpiezas Sagayo; PI Soluciones Corporativas Globales.

⁷⁰ PI Blu Fruit.

⁷¹ PI Control Soluciones Integral.

comisión anti-acoso que será la responsable de analizar lo sucedido, elaborar el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción». En la mayoría de los planes analizados, la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará por escrito a la dirección de RRHH, o a cualquier miembro de la comisión para la prevención y actuaciones ante el acoso, bien sea personalmente, a través de un sindicato, o de cualquier representante de los trabajadores y trabajadoras o por medio de una tercera persona de confianza del/la denunciante. De manera urgente, la dirección de RR.HH. dará traslado del asunto a la comisión⁷².

La función de la Comisión será, dentro del método informal, entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora y/o con ambas partes, reclamar la intervención de personal experto si lo estima necesario, etc., todo eso con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Si quien denuncia no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la persona agresora incumple la correspondiente solución, la persona acosada podrá presentar la denuncia a través del método formal. De toda actuación puesta en marcha, así como de las conclusiones, quedará constancia escrita, debiendo ser firmada, por lo menos, por la parte denunciante y por el instructor. Todo el procedimiento será urgente y confidencial. Protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por la dirección de RR.HH. y los miembros de la comisión tendrán acceso a dicho archivo».

Respecto al procedimiento formal, suele contemplarse que el mismo se desarrollará a través de cuatro fases:

I. Iniciación.

II. Instrucción.

III. Resolución.

IV. Seguimiento.

I. Fase de iniciación

Para la iniciación del procedimiento, deberá dirigirse un escrito en el que conste la identificación del denunciante, hechos que considere que son objeto de acoso, indicando expresamente los sujetos intervinientes en la situación denunciada, y proponiendo los medios de prueba en los que base su denuncia.

⁷² Puede consultarse el acabado ejemplo del protocolo materializado en el CC La Voz de Galicia, SA. (BOE 21-11-2019).

Se presentará en sobre cerrado para garantizar la máxima confidencialidad, ante el/ la instructor/ a o ante el/ la secretario/ a de la comisión, bien directamente, o a través de la representación sindical, siendo la propia comisión la encargada de su custodia. La comisión analizará y evaluará los hechos y pruebas propuestas, posibilitando que con su intervención el conflicto se resuelva de manera ágil y dialogada.

La empresa adoptará las medidas cautelares que considere necesarias durante el proceso. Y, en cualquier caso, se levantará acta que firmarán todos sus miembros, recogiendo las conclusiones alcanzadas. Finalizada la fase de iniciación, si la comisión observa indicios suficientes para que continúe la tramitación de la denuncia, se abrirá la fase de instrucción. Una vez iniciada esta segunda fase, la comisión dispone de veinte días laborables, para proceder a la instrucción y practicar las pruebas necesarias.

Antes de adoptar su resolución la Comisión solicitará por escrito cuantos documentos informes o dictámenes puedan servir para aclarar el asunto, pudiendo citar a declarar al reclamante y a cuantos empleados/ as, jefes/ as, etcétera sean necesarios. También podrá girar visitas de inspección y comprobación. No podrá prolongarse la investigación más allá del plazo establecido, salvo que, en casos excepcionales, de forma razonada y debidamente fundamentado, se determine ampliar el referido plazo.

Una vez finalizada la instrucción, se redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la dirección de RR.HH., en el que se determinará si la situación formulada en la denuncia es constitutiva o no de acoso laboral, con las consideraciones que se estimen oportunas. En caso de no alcanzar acuerdo, se elevarán a la dirección de RR.HH. las actuaciones practicadas con las consideraciones que cada uno de los miembros estime oportunas. La resolución, que deberá ser fundamentada, incluirá una síntesis de los hechos, y una evaluación de las pruebas propuestas y realizadas que motivaron la decisión alcanzada. A la vista de las conclusiones del informe o de las actuaciones practicadas, la dirección de RR.HH. propondrá a dirección da empresa las actuaciones que procedan. La Comisión será informada en cualquier caso de las medidas adoptadas.

En relación con el seguimiento, la Comisión tendrá que comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisando la evolución del trabajador o trabajadora afectada, tanto en lo que se refiere a los daños sobre a su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como a la aplicación en su caso de las medidas disciplinarias.

Tan importante es la existencia de estos protocolos como su implementación pues se ha evitar en todo momento la revictimización de la persona acosada. Este principio informador se ha visto notablemente reforzado con la aprobación del R.D. 901/2020 pues en él se establece que, en relación con los procedimientos de actuación para la prevención del acoso, los mismos contemplarán en todo caso:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

1.5. La adecuación a otro tipo de situaciones de acoso.

La recepción de la LO 10/2022 y el CC 190 OIT

Aunque el art. 46 LOIEMH establece la obligación para las empresas de incluir en el diagnóstico de los planes de igualdad las cuestiones relativas a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el art. 12 LO 10/2022 insta a la realización de procedimientos para la detección, prevención y

reparación de conductas que atenten contra la libertad sexual, la cuestión que tenemos que plantearnos es si la ratificación del Convenio 190 OIT extiende esta obligación negocial a la adopción de protocolos específicos para la prevención contra cualquier tipo de violencia en el trabajo, incluyendo una declaración de tolerancia cero con estas actitudes, pero también la creación de procedimientos para la canalización de denuncias. A nuestro juicio, las empresas deben «promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital» (art. 48 LOIEMH), insistiendo en la necesidad de que los protocolos integren una prevención primaria con una evaluación de riesgos psicosociales para seguidamente incorporar la realización de una serie de actuaciones de concienciación y sensibilización, así como de formación e información frente a las conductas de acoso.

Algunos planes de la muestra⁷³ ya han acogido los mandatos del CC 190 OIT⁷⁴ respecto al ánimo omnicompreensivo del lugar en él que la situación de acoso puede producirse⁷⁵. Y así, el protocolo de actuación se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, incluyendo las conductas producidas:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde presta servicios la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso. o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

⁷³ PI Matadero Guijuelo.

⁷⁴ PI Abeconsa ya refiere la necesidad de adecuar el protocolo a este convenio.

⁷⁵ PI Urbisegur Seg.

Otros activan el protocolo, aunque la situación se produzca fuera del centro de trabajo, en cuyo caso, deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo⁷⁶.

En relación con la posible modificación del protocolo, otro de los planes⁷⁷ analizados contempla una cautela para la modificación de este. Y así, si hubiera una norma legal de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, las partes firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación. A este respecto, la reciente aprobación de la LO 10/2022 que incorpora unas nuevas obligaciones empresariales exigiría su modificación. Este requerimiento ya ha sido atendido en algún plan de igualdad de la muestra⁷⁸ que se comprometen a «realizar un taller formativo específico en materia de sensibilización, prevención y actuación frente al acoso moral⁷⁹, sexual, por razón de sexo, identidad, orientación sexual y todas las formas de violencia en el trabajo dirigido a toda la plantilla, con una duración mínima de una hora»⁸⁰ mientras que en otro plan de la muestra las acciones también se extienden a las víctimas de agresiones sexuales a las que se contempla la derivación a «la mutua»⁸¹ o la atención psicológica a demanda de la víctima de agresión sexual»⁸².

A la luz del nuevo marco regulatorio, parece evidente que aquellas compañías que ya cuenten con su protocolo debieran revisar su contenido para incluir en él medidas específicas de prevención de conductas de violencia sexual, de conductas contra la integridad moral y las cometidas en el ámbito digital si estas no hubieran sido incorporadas en el protocolo en vigor⁸³. En algún plan analizado⁸⁴ se opta, sin embargo, por la «separación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo del protocolo de acoso laboral⁸⁵,

⁷⁶ PI Activex.

⁷⁷ PI Acor.

⁷⁸ PI Servicios Especiales S.A.

⁷⁹ También PI Ilunion Sociosanitaria incorpora en su protocolo el acoso moral y hace mención a «otros tipos de acoso». El PI Prensa Malagueña SA también refiere la necesidad de aprobar un protocolo, «incluyendo las figuras del acoso por moral y por razón de sexo, no reguladas expresamente en el Convenio Colectivo de aplicación». También incorpora el acoso laboral el PI Macrolibros, y engloba también el acoso moral el PI gestión residuos sólidos de Asturias y el PI Serveis Medi Ambiente.

⁸⁰ PI Concilia 2 Consultores.

⁸¹ También se contempla esta acción en el PI Adisseo. Parece que asumida esta atención con fondos propios la medida prevista en el PI Fundación Análisis y Estudios.

⁸² PI Empledis.

⁸³ RODRÍGUEZ GARCÍA, S. «La garantía integral de la libertad sexual en las relaciones laborales», *Revista Ministerio de Trabajo y Economía Social*, vol. 155. 2023, p. 155.

⁸⁴ PI Telefónica.

⁸⁵ También se contempla esta separación en el PI Rieusset.

incrementando la información que se facilita a la RRTT sobre las denuncias» mientras que en otro⁸⁶ se acuerda la elaboración de un nuevo texto del protocolo de prevención del acoso con dos procedimientos distintos, uno para cualquier situación de discriminación y otro específico para el acoso sexual y/o por razón de género mientras que en otros ya se aboga por la inclusión de medidas de prevención del acoso en el entorno digital⁸⁷.

Son anecdóticos, eso sí, en los planes consultados⁸⁸ los que refieren la necesidad de incluir en el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, las particularidades del trabajo a distancia y ciberacoso, especialmente del teletrabajo, y difundirlo al total de la plantilla, aunque es una acción relevante, máxime ante la emergencia de nuevos riesgos derivados de esta forma de prestación laboral.

1.6. El tratamiento de situaciones de acoso en supuestos de subcontratación

Un mayor interés presentan los planes de igualdad⁸⁹ que contemplan en su articulado una fórmula para resolver situaciones de acoso en el marco de una subcontratación⁹⁰, y así «en el marco de la coordinación de actividades⁹¹, conforme establece el art. 24 LPRL, algún plan contempla que, en función de la relación jurídica con la empresa, la unidad de salud laboral propiciará sendas reuniones extraoficiales entre las partes implicadas con el Servicio de Prevención Ajeno, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo con la mediación del Servicio de Prevención Ajeno de la empresa o de cualesquiera otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello por parte de la unidad de salud laboral⁹², mientras que en otros se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as⁹³.

⁸⁶ PI Kiabi.

⁸⁷ PI Fundación Adecco.

⁸⁸ PI Alianza Bus.

⁸⁹ En el PI Net Express S.L. sin ninguna concreción jurídica al establecer que «També seria important transmetre a les empreses clients la importància que dona l'empresa a la prevenció de l'assetjament» sexual.

⁹⁰ PI Almirall; PI Fibertecnic extiende su ámbito de aplicación a estos empleados de terceras empresas para lo cual señala como acción la tendente a «incluir en el proceso de Acogida de nuevos empleados/as y Empresas de Trabajo Temporal el Protocolo de Acoso PRH-00-028». PI Automóviles Fersanri.

⁹¹ PI Estrella de Levante.

⁹² PI Servicios Sociosanitarios Generales.

⁹³ PI Fundación Laboral Construcción.

Otros planes refieren que se procederá a la «elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa»⁹⁴ mientras que otros⁹⁵ refieren la necesidad de elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. Dicho protocolo de coordinación tendrá como objetivo fundamental garantizar que tanto clientela como proveeduría cumplan a su vez con la normativa básica de igualdad sin vulnerar los derechos de sus trabajadoras y trabajadores.

El objetivo de estas actuaciones surge de la necesidad de prever cualquier tipo de situación en materia de acoso sexual o por razón de sexo que, en nuestro centro de trabajo o el centro de cliente o proveedor externo, pudieran llegar a producirse. Para ello, el protocolo recogerá la dinámica de actuación y permitirá el establecimiento de pautas básicas para la coordinación entre empresas para cumplir la legislación vigente.

En alguno de los planes analizados se establece que «si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas⁹⁶». Y así, si se diera el caso en el que la persona denunciante o la persona denunciada no perteneciera a la plantilla de la empresa, sino a otra distinta, el procedimiento seguirá las mismas garantías, tratando de buscar la coordinación con la/s empresa/s implicada/s⁹⁷, siguiendo el siguiente procedimiento:

- Persona denunciante que no es trabajadora de la empresa, pero sí que lo es la persona denunciada:

Cualquier persona se considere víctima de acoso o haya sido testigo de ello, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa principal, para de esta forma comenzar el procedimiento de actuación. De producirse esta circunstancia, la gerencia tratará de obtener de la empresa implicada la información necesaria y oportuna para esclarecer los hechos por parte del comité de igualdad. Si la empresa implicada se negara a proporcionar dicha información, se constatará en el informe de resolución del comité de igualdad.

⁹⁴ PI Europea de Formación y Consultoría.

⁹⁵ PI Motorcard Bike S.L.

⁹⁶ PI Activex.

⁹⁷ PI Explotaciones Aranda.

Si se confirmara la situación de acoso, la gerencia adoptará las medidas necesarias y se trasladará la resolución del expediente a la empresa de la que forma parte la víctima de acoso y si se diera el caso de la que la empresa implicada abriera por su cuenta un expediente de investigación del caso, se le facilitará la información y documentación necesaria para esclarecer los hechos se solicitará información sobre la resolución final adoptada.

- Persona denunciante es trabajadora de la empresa principal pero no lo es la persona denunciada⁹⁸:

En tal caso, si la persona denunciada fuera trabajadora de un cliente o proveedor, tras presentar la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo informar a la empresa de la apertura del expediente, de las medidas cautelares adoptadas (si proceden), y de la resolución final. Para ello, se propondrá a la empresa implicada las medidas cautelares, incluyendo las que impliquen un cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada y serán informadas al comité de igualdad para de esta forma ser recogidas en el informe de resolución.

Si la empresa implicada no respondiera o no decidiera aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante que las medidas cautelares recaigan sobre ella, tratando de evitar la situación de acoso y siempre serán aceptadas de manera voluntaria por parte de la persona denunciante. Para ello, la gerencia tratará de obtener de la empresa implicada la información necesaria y oportuna para esclarecer los hechos por parte del comité de igualdad. Ahora bien, si la empresa implicada se negara a proporcionar dicha información, se constatará en el informe de resolución del comité de igualdad. si se diera el caso de la que la empresa implicada abriera por su cuenta un expediente de investigación del caso, se le facilitará la información y documentación necesaria para esclarecer los hechos se solicitará información sobre la resolución final adoptada.

En otros planes consultados⁹⁹ se establece que el Departamento de Recursos Humanos, en caso de recibir denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo que implique a un trabajador de cualquier empresa externa, como presunto acosador, comunicará estos hechos a la dirección de la otra empresa al objeto de coordinar actuaciones de investigación de los hechos. La instrucción se llevará conjuntamente entre la persona designada por la empresa principal y la designada por la empresa externa, si bien la propuesta de sanción y la decisión sobre medidas disciplinarias, corresponderá a la empresa externa.

⁹⁸ PI Amadeus.

⁹⁹ PI Acor.

Para el supuesto de que la denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo se dirija contra personal propio se aplicará igualmente el protocolo de actuación conjunta para la fase instructora, correspondiendo, en este caso, la propuesta de sanción a la persona responsable del expediente nombrada por la empresa principal. En ambos casos, el representante de la parte social, designado por la comisión, realizará su labor de colaboración.

En otros, contempla que se estudiará la posibilidad de que en los contratos celebrados entre la empresa principal y la empresa externa se incluya una cláusula en la que ambas partes se comprometan a lo establecido en el plan de igualdad de la empresa principal en aras a la prevención y tratamiento en casos de acoso sexual y por razón de sexo¹⁰⁰. Llama la atención que algún plan de igualdad analizado¹⁰¹ contemple en su procedimiento que será decisión de la víctima si interviene la representación legal, a la que se le garantiza, eso sí, el acceso la información recabada por el resto de la comisión investigadora y contarán con la posibilidad de emitir su propio informe de conclusiones.

1.7. El tratamiento de los planes de igualdad a la realidad de las personas LGTBI

Son todavía anecdóticos los planes que contemplan medidas de gestión de la diversidad, aunque algunos analizados¹⁰² sí que comprometen a «divulgar los derechos legalmente establecidos para los colectivos LGTBIQ+ contribuyendo a su protección». En este marco, algún plan analizado¹⁰³ sí que refiere a las actuaciones en favor del colectivo para la protección de sus derechos como del resto de plantilla, en materia de igualdad de trato y de oportunidades, sin entrar en análisis de las reivindicaciones asociadas a la «identidad de género», que entrarían en confrontación con las relaciones sexo/género; es decir, en contra del determinismo biológico derivado del sexo y con el constructivismo cultural derivado del género, sobre el que se pretende actuar a través del plan de igualdad, al ser la base del sistema social generador de desigualdades y discriminaciones, y para ello incorpora como medida de acción la elaboración de un catálogo sobre los derechos de las personas LGTBI.

Este compromiso es coherente con las acciones impulsadas tanto en el ámbito de la Organización de Naciones Unidas, donde se han adoptado diferentes documentos y recomendaciones que han contribuido a elevar los estándares

¹⁰⁰ También es de interés en este punto el PI La Tramuntana, que ha elaborado un formulario para la denuncia: https://docs.google.com/forms/d/16LralZBH-i2HDwHEUX6cby9ibHzpyXF-XaXWNSeLI/viewform?edit_requested=true

¹⁰¹ PI Red Eléctrica Corporación.

¹⁰² PI Servinet del Valles.

¹⁰³ PI Fresenius Méricoc.

internacionales de respeto y protección del derecho a la integridad y a la no discriminación de las personas LGTBI¹⁰⁴ como en el ámbito comunitario. En Europa, una encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) constató que, en realidad, la discriminación en la UE por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales estaba aumentando: el 43% de las personas LGBT declararon haberse sentido discriminadas en 2019, frente al 37 % en 2012, y en el ámbito laboral, las personas LGBTIQ siguen sufriendo discriminación en el proceso de contratación, en el lugar de trabajo y al final de la carrera profesional, al contrario de lo que establece la legislación de la UE al respecto¹⁰⁵.

A la luz de este diagnóstico, el art. 14.3 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, insta a las Administraciones Públicas a «impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias». En este ánimo promocional, también el vigente AENC incorpora por primera vez un capítulo destinado a la «Diversidad. LGTBI» en él que las organizaciones empresariales y sindicales advierten de «la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad» al tiempo que mandata a los negociadores sociales a que incorporen en los convenios medidas para conseguir:

- a) Promover plantillas heterogéneas;
- b) Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros;

¹⁰⁴ A este respecto, pueden mencionarse varias resoluciones del Consejo de Derechos Humanos, como la Resolución adoptada el 17 de junio de 2011 (A/HRC/RES/17/19) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»; la Resolución adoptada el 26 de septiembre de 2014 (A/HRC/RES/27/32) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»; o la Resolución adoptada el 30 de junio de 2016 (A/HRC/RES/32/2) «Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género». También el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos se ha pronunciado en repetidas ocasiones sobre la cuestión de la discriminación y la violencia que sufre este colectivo, como en su informe A/HRC/29/23, de 4 de mayo de 2015, y ha establecido una serie de recomendaciones para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI que han inspirado a muchos Estados en sus respectivas políticas y legislaciones.

¹⁰⁵ COM (2020) 698 final. Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025.

- c) Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI;
- d) Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplan la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Con esta decisión, nuevamente se deriva la responsabilidad a los agentes sociales y a la negociación colectiva para que incluyan cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar, así como medidas que avancen en la prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI al tiempo que se remite a la autonomía colectiva la fijación de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

Hasta la fecha, son pocos los planes de la muestra que realizan propuestas novedosas o incorporan buenas prácticas capaces de servir como ejemplo, más allá de la consabida referencia a la prohibición de discriminar por tales motivos.

Finalmente, se ha de tener en cuenta que el art. 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, impone una nueva obligación a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras que deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la ley, es decir, antes del 2 de marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El nuevo marco regulatorio, pendiente de desarrollo reglamentario, supone una revisión de nuestro modelo de negociación colectiva, toda vez que dice el texto legal que estas medidas serán «pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras», lo que lleva plantearse si esta nueva obligación exige a las empresas alcanzar necesariamente un acuerdo con la representación legal, debiendo resolver qué ocurre ante un bloqueo negocial en la adopción de estas medidas.

Evidentemente, el mejor escenario es que el conjunto de medidas sea acordado, pues, de no ser así, los mismos suelen formar parte de los códigos éticos de las empresas, y siendo así, éstas suelen auto atribuirse la instrucción

y la resolución del presunto acoso¹⁰⁶ lo que debilita su eficacia, ante un bloqueo negocial, las partes habrían de poder someter la discrepancia a los sistemas autónomos de resolución de conflictos, como expresamente contempla el art. 5.6 R.D. 901/2020 para los planes de igualdad, pero debiera admitirse reglamentariamente que, ante la ausencia del acuerdo, este conjunto de medidas pueda adoptarse unilateralmente. En todo caso, el objetivo general de estos protocolos pasaría por definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso por razón de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género, promoviendo la paralización cautelar del acto o sus consecuencias, su investigación y la ejecución, si procede, de actuaciones reactivas: formativas, mediadoras, reparadoras, sancionadoras, etc., y garantizando que los hechos no vuelvan a repetirse.

En suma, el deber por parte de las empresas cristaliza en dos grandes obligaciones de gestión integral:

De un lado, en su dimensión preventiva (evaluación y formación) y, de otro lado, desde una perspectiva promocional (sensibilización) de la violencia como riesgo profesional¹⁰⁷ en línea con lo dispuesto con el artículo 9 del Convenio 190 OIT, que ordena a los Estados miembros adoptar leyes que obliguen a las empresas a implantar todas las medidas necesarias para prevenir el acoso y la violencia en los lugares de trabajo, también por razón de orientación sexual.

Al tiempo, es necesario conocer el desarrollo reglamentario previsto en la Ley 4/2023 para saber el alcance de las obligaciones empresariales, teniendo en cuenta que, como hemos tratado de argumentar en este trabajo, los cimientos sobre los que se construyen los planes de igualdad regulados en la LOIEMH no atienden y, a mi juicio, no debieran ampliar su ámbito hasta convertirse en planes de gestión de la diversidad lo que no significa —o no debiera significar— que las personas trans queden excluidas de una atención específica que se materializará, en su caso, en la elaboración de un diagnóstico de situación, que está en la base de toda batería de medidas antidiscriminatorias.

Aunque la doctrina había planteado que «lo deseable hubiese sido que en las recientes reformas de la normativa de planes de igualdad se hubiese ampliado su campo de actuación incluyendo o, cuando menos, sugiriendo la posibilidad de incluir a otros colectivos de modo que se respondiese a nuevas —o no tan nuevas— realidades; y que requieren de medidas de neutralización de su

¹⁰⁶ MORALES ORTEGA, J. M. «Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: Un análisis jurídico laboral», *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, vol. extra número 1, 2022, p. 247.

¹⁰⁷ Crítica con la escasa atención convencional a los riesgos psicosociales, ARBONÉS LAPENA. H. *Violencia en el trabajo: el acoso sexual*. Albacete: Bomarzo, 2019, p. 60.

discriminación»¹⁰⁸, a nuestro juicio, esta decisión estaría desnaturalizando la esencia de los planes de igualdad, máxime cuando todavía no se ha alcanzado la igualdad real entre mujeres y hombres. Por tanto, creemos que es necesario diferenciar dos obligaciones negociales:

Una: la tendente a garantizar la existencia de buenos planes de igualdad entre hombres y mujeres en todas las empresas obligadas y ello no debería ser un obstáculo para afrontar como una segunda obligación esos otros factores discriminatorios; algunos de los cuales, desde un punto de vista cualitativo, presentan iguales o mayores problemas laborales y que requieren obligaciones negociales que tengan en cuenta estas singulares circunstancias.

1.8. Propuestas y conclusiones

Los protocolos analizados tienen una estructura prácticamente idéntica, identificado, en primer lugar, su ámbito objetivo y subjetivo para seguidamente identificar un conjunto de principios y garantías que tienen por finalidad la generación de confianza de las personas trabajadoras durante todo el procedimiento, como pueden ser las garantías de confidencialidad o de indemnidad frente a posibles represalias.

En cada protocolo se ha analizado la regulación de medidas propuestas para establecer actuaciones preventivas o correctoras frente al acoso. Para ello, se han empleado las categorías de análisis que aparecen en la tabla 10.1.

Tabla 10.1.

Categorías de análisis empleadas

<i>Categoría</i>	<i>Descripción</i>
Ámbito subjetivo	Se describe a las personas a las que se les aplica el protocolo
Ámbito objetivo	Se describen las situaciones a las que es de aplicación el protocolo
Procedimientos de denuncia	Se observa si el protocolo establece un procedimiento para denunciar los hechos
Mecanismos de reparación	Se observa si el protocolo establece un mecanismo de reparación para las víctimas
Acciones de sensibilización	Se observa si el protocolo establece medidas de sensibilización sobre el acoso sexual, por razón de sexo o por otro tipo de acoso

¹⁰⁸ MORALES ORTEGA, J. M. La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva. AA.VV. «Realidad social y discriminación: Estudios sobre diversidad e inclusión laboral». Murcia: Laborum, 2022, p. 102.

Resulta habitual encontrar la determinación del ámbito subjetivo, debiendo destacar como buena práctica convencional la extensión del protocolo a personas de una empresa contratista. Y así, ante la frecuente situación de que la situación de acoso se produzca entre personas de dos empresas distintas, y la empresa principal no pueda activar el protocolo por no tener potestad disciplinaria respecto a personas trabajadoras de terceras empresas se plantea la siguiente regulación:

«En caso de que la empresa no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, la dirección de la empresa se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida».

Se aboga también en este trabajo por extender el alcance de los protocolos en supuestos de contratación, lo que supondría su aplicación a las empresas externas, siempre mediante aplicación del mecanismo de coordinación de actividades empresariales.

Por otro lado, es bastante infrecuente encontrar protocolos que definan el ámbito espacial del protocolo, de forma que no sólo se aplique al lugar habitual correspondiente (dependencias de la empresa) sino que también se active cuando el acoso se produzca en el entorno de ese lugar, es decir, también en viajes con ocasión de, en reuniones con ocasión del trabajo¹⁰⁹.

La mayor parte de los protocolos establecen un procedimiento informal y un procedimiento formal.

Cabe destacar a este respecto como buena práctica la regulación contenida en algún protocolo¹¹⁰ que reconoce el relevante papel del personal directivo en las situaciones de acoso, de manera que:

«El personal con responsabilidad jerárquica (jefaturas técnicas, cargos políticos...) está obligado a ejercer su potestad directiva y organizativa ante los posibles casos de acoso que cometa su personal subordinado o puedan afectar a sus equipos, y a informar a los órganos competentes sobre cualquier posible caso de acoso sexual o por razón de sexo que se produzca en su

¹⁰⁹ Cabe destacar como buena práctica convencional el protocolo anti-acoso pactado en el Canal Extremadura: <https://canalextramadura.es/sites/default/files/Media/Files/2020-05/PROTOCOLO%20ACOSO%20Canal%20Extremadura.pdf>.

¹¹⁰ Protocolo anti-acoso Ayuntamiento de Ribarroja, <http://www.ribarroja.es/contenidos.downloadatt.action?id=480774>.

ámbito. Tendrán carácter disciplinario tanto la tolerancia de estas conductas como la no comunicación de ellas, si fueran conocidas».

Otro de los grandes problemas detectados en los planes analizados es que es muy frecuente que incorporen abundantes medidas paliativas, para cuando la situación de acoso ya se ha producido, pero no medidas preventivas reales y sí estas se incorporan, las únicas que se contemplan son las de información sobre la existencia del protocolo, y las acciones de sensibilización y formación. Lamentablemente, son pocos los protocolos que establecen medidas de prevención reales como la evaluación de riesgos psicosociales que contemplan el acoso, la vigilancia de la salud, y procedimientos para la investigación y notificación de las situaciones de acoso cuando estas se produzcan, o incluso la incorporación del servicio de prevención o de alguna persona del servicio de prevención en las comisiones creadas para llevar a cabo el análisis y los procedimientos de acoso¹¹¹.

Sin embargo, ya hemos referido que el art. 45 LOIEMH, desde su redacción originaria en el año 2007, obliga a todas las empresas «a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres», mientras que el art. 48 del mismo texto legal mandata a todas las empresas a «promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo». Esta obligación se reitera en el art. 2.1 del R.D. 901/2020¹¹², debiendo destacar dos novedades de la redacción reglamentaria:

En primer lugar, la claridad de su redacción al incidir en que es una obligación de todas las empresas comprendidas en el 1.2. ET, con independencia del número de personas trabajadoras de su plantilla, y, en segundo lugar, al

¹¹¹ Administración Foral de Navarra Protocolo de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia y acoso (moral, sexual y discriminatorio) en el entorno laboral https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/571360/10.18+R+PREVENCION%2C%20RESOLUCI%C3%93N+Y+SEGUIMIENTO+DE+LAS+SITUACIONES+DE+VIOLENCIA+Y+ACOSO+_MORAL%2CSEXUAL+Y+DISCRIMINAT.pdf/7c644320-1a26-478d-8de3-4aabc0fb3c4d.

¹¹² Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

incluir la obligación de todas las empresas de promover procedimientos para la prevención de las situaciones de acoso y cauces para la denuncia. Con esta decisión, la protección frente a las situaciones de acoso en las empresas se convierte, por decisión del legislador, en materia obligatoria de la negociación colectiva estatutaria. Pero repárese en cómo la LOIEMH pretende que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido y sin casi ningún tipo de imperativo legal (más allá de los supuestos en que es obligatorio negociarlos)¹¹³ las que pacten su contenido.

Hay quienes entienden que cuando el art. 48 LOIEMH utiliza la expresión «procedimientos» y no hace referencia a los protocolos está diferenciando entre unos y otros. Así ha quedado recogido por el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación en el documento de trabajo de noviembre de 2016¹¹⁴, que señala este respecto «que podría deducirse que la primera denominación es más amplia y comprende cualquier clase de actuación estructurada de la empresa ante las conductas de acoso laboral mientras que el protocolo tendría un significado más estricto y se refiere a la apertura de un proceso que reúna unas garantías mínimas de competencia, neutralidad y objetividad en el tratamiento de los hechos. Por lo tanto, el protocolo sería aplicable y exigible a las empresas y administraciones públicas de unas determinadas características y dimensiones mientras que al resto solamente le sería exigible contar con un procedimiento interno de quejas para los casos de acoso que se pueden producir en su seno».

Se incorpore en un protocolo o no se procedimentalice a través de este documento, sí que es imprescindible a una actitud proactiva de los representantes de los y las trabajadoras, los cuales deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La protección frente al acoso se configura, en los términos expuestos, como el mecanismo más potente para la consolidación del compromiso de todas las entidades en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

¹¹³ GRAU PINEDA, C., «Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad», *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 5, 2, 2020, Instituto Universitario de Estudios de Género, p. 11.

¹¹⁴ Al documento puede accederse desde el siguiente enlace: <https://www.observatoriovasco.sobreakoso.com/wp-content/uploads/2017/06/seminario-del-observatorio-vasco-sobre-protocolos-marcaagua.pdf>

Para la consecución de este propósito, se aboga en este trabajo por la negociación de un único protocolo de prevención frente a situaciones acoso, el cual debiera contener todos los tipos de acoso, su definición, alcance y conductas que los identifican, y que estableciera una batería de medidas de prevención primaria, que implicaría la realización de una evaluación de riesgos psicosociales y el establecimiento de medidas preventivas y actuaciones de concienciación y sensibilización, formación e información frente a las conductas de acoso; seguidamente, habría de incorporar medidas de prevención secundaria o medidas de protección, que implicaría la identificación y detección de conductas, actuaciones y comportamientos en una empresa que pueda ocasionar o que favorezcan la aparición de situaciones de acoso y, finalmente, medidas de prevención terciaria para paliar, reponer y/o restituir a la víctima.

2. EL TRATAMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia por razón de género que se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo constituye una vulneración de sus derechos humanos, cuya erradicación no solo obliga a los poderes públicos a adoptar las iniciativas y medidas necesarias para la protección de las víctimas, sino que exige evaluar la eficacia de la respuesta institucional.

Para conseguir este propósito, el artículo 5.2 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, aprobado en Estambul el 11 de mayo de 2011, ratificado por España en el año 2014¹¹⁵, obliga a los sus signatarios a tomar las medidas necesarias para actuar con la diligencia debida para prevenir, investigar, castigar y conceder una indemnización por los actos de violencia, incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. En nuestro ordenamiento, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, fue una ley pionera, aprobada con el firme propósito de actuar contra «la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia» (cfr. artículo 1.1), y aunque se debe aplaudir la promulgación de esta ley integral, fue necesaria una profunda

¹¹⁵ Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 (BOE 6.7.2014).

revisión de la misma que se produjo mediante el Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

La modificación más relevante contenida en este R.D. Ley es la efectuada en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 al concretar y ampliar los títulos habilitantes para acreditar la condición de víctima de violencia de género, especialmente, al permitir títulos no judiciales para los casos en los que no hay denuncia y, en consecuencia, tampoco se haya iniciado un proceso judicial. Esta medida no solo se alinea con lo dispuesto en el artículo 18.4 Convenio de Estambul que recuerda que «la prestación de servicios no debe depender de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales» sino que es un factor esencial para mejorar la eficacia de la respuesta institucional, máxime si tenemos presente que un elevado porcentaje de las víctimas no denuncia la situación de maltrato que sufre. Es muy elocuente, a este respecto, el dato contenido en el informe sobre víctimas mortales de violencia de género, elaborado por el Consejo General del Poder Judicial, el 80% de las mujeres asesinadas no había denunciado previamente a su agresor, de ahí la urgencia y la necesidad de proceder a ampliar los mecanismos de acreditación de las situaciones de violencia de género¹¹⁶.

La reforma operada en el art. 23 LO 1/2004 supone que la acreditación de las situaciones de violencia pueda hacerse bien tras una sentencia condenatoria, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, pero también podrá acreditarse la condición mediante un informe de los servicios sociales, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. El Gobierno y las Comunidades y Ciudades Autónomas aprobaron en la Conferencia Sectorial de Igualdad, celebrada el 3 de abril de 2019, el modelo común para la acreditación de la situación de violencia de género y también hicieron pública la relación de servicios sociales, servicios

¹¹⁶ CGPJ (2018). Informe sobre víctimas mortales de violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja. Consejo General del Poder Judicial, p. 6. Accesible en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Datos-penales--civiles-y-laborales/Violencia-domestica-y-Violencia-de-genero/Victimas-mortales-de-violencia-de-genero-y-violencia-domestica-en-ambito-de-la-pareja-o-ex-pareja/>

especializados y servicios de acogida que, en cada Comunidad y Ciudad Autónoma, acreditan la situación de violencia de género¹¹⁷.

Esta certificación es el instrumento que habilita el acceso al conjunto de derechos de protección que la normativa contempla, debiendo aplaudir que se hayan ampliado las fórmulas para poder probar esta condición, significadamente a través de los informes de los servicios sociales o sanitarios¹¹⁸, y es la condición exigida en alguno de los planes de la muestra para activar los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género tanto por la normativa heterónoma como por las mejoras paccionadas en estos.

2.1. Las medidas paccionadas. La concreción de los derechos laborales de las víctimas y la inclusión de acciones de sensibilización

La negociación colectiva en general, y los planes de igualdad en particular, tienen sin duda un papel fundamental en la lucha contra la violencia de género y, en particular, en la tutela sociolaboral efectiva de las víctimas de esta execrable lacra social¹¹⁹. Lo tienen, en primer lugar, en la medida en la que como se ha señalado anteriormente, muchas de las medidas previstas legalmente presentan una redacción relativamente genérica o perfiles no perfectamente determinados, reclamando intuitivamente al convenio colectivo (art. 37.8 in fine ET) o, en los términos aquí analizados, al plan de igualdad como instrumento adecuado para perfilarlas, concretarlas o incluso desarrollarlas, ajustándolas así a las singularidades del concreto sector o empresa o mejorándolas desde la tradicional lógica de la típica relación de suplementariedad. Y, en segundo lugar, lo tienen en la medida en la que la negociación colectiva, aun reiterando simplemente el contenido de estos derechos legales, estaría desarrollando un importantísimo papel de recordatorio, difusión o incluso enseñanza de medidas no siempre bien conocidas por la población interesada, pero absolutamente imprescindibles para el tratamiento multidisciplinar de estas situaciones que, a pesar de producirse en muchos casos fuera del centro y del tiempo de trabajo, tienen un indudable impacto sobre la relación laboral.

¹¹⁷ Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género.

¹¹⁸ Una panorámica de las diferentes regulaciones autonómicas puede consultarse en GARCÍA TESTAL, E.; *Violencia de género y pensión de viudedad: la acreditación de las situaciones de violencia de género*, Lex social: revista de los derechos sociales, ISSN-e 2174-6419, Vol. 8, N.º. 2, 2018, p. 138, especialmente nota al pie número 37.

¹¹⁹ CALVO GALLEG0, J. *El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género*, <https://grupo.us.es/iwpr/2021/03/02/el-tratamiento-por-la-negociacion-colectiva-de-la-violencia-de-genero/>

Destaca, por ello, de manera muy positiva el completo tratamiento de algunos planes¹²⁰ en relación con la atención de las víctimas de violencia de género¹²¹, previendo la constitución en el seno de la comisión de Igualdad un grupo de trabajo que dé asistencia a las personas trabajadoras que tengan la condición de víctimas de violencia de género, al tiempo que se contempla un plan de formación donde se permita conocer a dicha comisión esta singular y específica problemática a través del siguiente contenido:

- Escucha activa y empatía como factor clave de la acogida
- Asistencia e información de qué hacer en caso de maltrato
- Circuito integral de asistencia frente a la violencia de género. ¿Dónde dirigir las?
- Acompañamiento e imagen corporativa de la empresa

Esta formación específica para la atención de las víctimas de violencia de género¹²² es incorporada como medida en varios planes consultados, más frecuente en el sector terciario, sector de actividad donde suele haber más concentración de empleo femenino.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género¹²³. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres¹²⁴, máxime en una situación de extrema complejidad como la que deriva de una situación de violencia de género. Como se ha anticipado, la mayor parte de referencias a las víctimas de violencia de género en los planes analizados se concentran en el tratamiento de los derechos reconocidos en la LO 1/2004 y, en especial en el art. 21, aunque también algunos planes contemplan acciones dirigidas a sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. Otros planes remiten al completo tratamiento que a este respecto hace el convenio

¹²⁰ PI Activex refiere la obligación de realizar un documento sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género. También establece la obligatoriedad de documentar estas medidas el PI FCC.0.

¹²¹ PI Usisa. Algún plan extiende esta protección a la violencia intrafamiliar, PI Automoción 2000 BCN.

¹²² PI Wincontrol Seguridad.

¹²³ PI Obras Gallaecia.

¹²⁴ PI Sociedad Aragonesa de Asistencia Técnica.

de aplicación¹²⁵ aunque acuerdan como acción prioritaria la elaboración de un protocolo propio.

En algún plan consultado¹²⁶, se establece como práctica digna de reseñar que «en los casos de personas víctimas de violencia de género, que así constasen acreditados, que provocasen una movilidad geográfica de la víctima, se procederá como ayuda a la cobertura de los gastos de desplazamiento y de mudanza para la persona trabajadora y las personas dependientes a su cargo, todo ello previa autorización y justificación de los gastos». Es frecuente, como veremos, una compensación económica para toda mujer que acredite ser víctima de violencia de género en los términos determinados por la Ley y que se vea obligada a trasladarse a otra localidad como consecuencia de tal situación, dispondrá de una ayuda económica de la empresa, siempre que mantenga su relación laboral con la misma¹²⁷. Para ello, deberá mediar una solicitud expresa de la trabajadora, acreditando los requisitos anteriores, así como la necesidad de traslado con mudanza de enseres e inicio en nueva localidad.

Respecto a los términos en los que suele cuantificar esta compensación económica, la ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres, previa aprobación del menor de los tres presupuestos presentados por la trabajadora y se le abonará contra factura, con el límite de 600 euros¹²⁸. Algunos de los planes analizados contemplan «un permiso retribuido de 3 días¹²⁹, en el caso de traslado a otro centro de trabajo en otro municipio, motivado por la condición de víctima de violencia de género»; este permiso se eleva en otro plan analizado si bien, en este, se prevé «la concesión de un permiso retribuido de hasta 9 días en dos años, que podrán utilizarse de manera fraccionada por la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, previa acreditación de dicha situación»¹³⁰.

En otros, se contempla como acción específica en este punto dar «licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as¹³¹».

¹²⁵ PI Impex.

¹²⁶ PI Segurcaixa.

¹²⁷ Hasta 1500 € en el PI Iribus.

¹²⁸ PI Eulen; PI PI Eulen Servicios Sociosanitarios. Hasta 1.000 € en el PI Academia Técnica Universitaria.

¹²⁹ Mejora hasta cinco días el PI Academia Técnica Universitaria.

¹³⁰ PI Universidad Popular Palencia.

¹³¹ PI Telefónica.

Es muy frecuente en los planes analizados¹³² que acuerden que «las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible», y en este mismo plan se contempla como licencias retribuidas de hasta un máximo de 30 horas anuales, cuando exista confirmación oficial de la situación de violencia de género, para la realización de gestiones administrativas, judiciales y médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia sanitaria, psicológica y jurídica tanto a la víctima como a sus hijas o hijos.

Otro de los planes analizados establece, además, la necesidad de informar a la comisión de seguimiento¹³³ de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora. A este respecto, con acierto se ha criticado¹³⁴ «la escasa atención que la mayor parte de nuestros planes suelen prestar a otro elemento indudablemente importante, la confidencialidad de la información y, en general, el tratamiento de protección de estos datos ligados al reconocimiento o a la tutela laboral otorgada a estas personas y aún más llamativa es la ausencia de toda referencia a la necesaria protección de datos que el empleador podría recabar para esta finalidad. Como es bien sabido, tanto el art. 88 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas, como el art. 91 de la actual Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, establecen la posibilidad de que mediante la negociación colectiva o incluso mediante acuerdos de empresa se regulen garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores.

Y, sin embargo, solo un plan de la muestra aborda el desarrollo de esta cuestión en relación con unos datos ciertamente sensibles. Para enmendar esta situación, se ha propuesto que en los propios planes se incorporen protocolos de tratamientos y gestión de estos datos e instrumentos que garantizaran, especialmente para la persona que va a ejercer estos derechos, una limitación y

¹³² PI Joyería José Luis.

¹³³ En otros se establece la obligación de información a la comisión de seguimiento de los casos de acoso, PI Eulen; PI Empledís; PI Datacol Hispania S.L. En algún otro plan analizado (PI Clínica Psiquiátrica Padre Menni) también se establece como acción específica la de formar a esta comisión.

¹³⁴ CALVO GALLEGU, F. J. El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género, <https://grupo.us.es/iwpr/2021/03/02/el-tratamiento-por-la-negociacion-colectiva-de-la-violencia-de-genero/>

control de las personas que pudieran acceder a los mismos —dejando incluso una trazabilidad de dicho acceso—, así como mecanismos que garantizaran en todo caso la salvaguardia de su integridad o, en último término, la destrucción de los mismos cuando hayan finalizado el plazo necesario de conservación; repetimos no solo frente a terceros o a otros trabajadores de la propia empresa, sino incluso cuando ello sea necesario frente a los propios representantes de los trabajadores, procediendo siempre que sea posible a anonimizar toda aquella información que se pueda, garantizando así esta confidencialidad y dando completa seguridad a la víctima de que su agresor, ni de forma directa, ni indirecta, va a conocer una petición que puede ser incluso previa al inicio del proceso material de tutela.

Los planes de igualdad analizados, que mejoran la disciplina legal, apuestan por «mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección»¹³⁵ y así «en el supuesto de que una mujer sea víctima de violencia de género, debidamente acreditada, la empresa concederá a ésta una ayuda, en pago único, por importe de 300 euros, por hijo menor de 16 años, o que, siendo mayor de dicha edad, tenga una discapacidad superior al 33%. En ambos casos se ha de acreditar convivencia» mientras que, en otros, se prevé que en caso de que una víctima de violencia de género esté en la necesidad de reducir su jornada de trabajo, la empresa se compromete a asumir el coste salarial correspondiente al 50% de la reducción de jornada, siempre y cuando esta no sea superior al 50% de la jornada ordinaria¹³⁶. En otros, materializando las previsiones legales, se insiste en que las ausencias, totales o parciales, de las víctimas de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas¹³⁷ en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los/as menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia dentro del horario laboral¹³⁸.

Como se observa, buena parte de los planes analizados —ya sea de forma meramente literal o muy aproximada— reiteran a este respecto la actual redacción del art. 21.4 LO 1/2004, con una técnica que, por lo demás, y como ya hemos referido, es igualmente usual en el tratamiento convencional del resto de derechos laborales atribuidos legalmente a las víctimas de violencia de género.

¹³⁵ PI Aira Soc. Cooperativa; PI Europea de Formación y Consultoría.

¹³⁶ PI Pérez Llorca.

¹³⁷ PI Fresenius Medical Care.

¹³⁸ PI Multiser Málaga; PI Empledís.

Ahora bien, también cabe lamentar que todavía hoy, muchos planes¹³⁹ exclusivamente contemplen un contenido pedagógico a este respecto, previendo «divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección» aunque también algunos otros establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género, significadamente coincidiendo con la efeméride del 25 de noviembre o mediante la colaboración con entidades especializadas en la materia.

La acción más común entre la muestra estudiada se centra en la difusión de información sobre los derechos reconocidos legalmente para las mujeres víctimas de violencia de género a través de los medios de comunicación o redes de la empresa con los recursos disponibles contemplados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Un mayor interés plantean los planes que incorporan una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género, o aquellos que otros que acuerden la creación de una guía o protocolo para la implantación, en el seno de la empresa, de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género.

2.2. Conclusiones y propuestas de acción

Aunque son numerosos los planes de igualdad de la muestra que no hacen un adecuado tratamiento de la violencia de género, pues incorporan, en demasiadas ocasiones, un contenido pedagógico, el hecho de que la práctica totalidad de los planes analizados contemplen alguna mención a esta lacra social debe ser valorado muy positivamente como reflejo de la progresiva atención y, por tanto, importancia de estos instrumentos que, seguramente, debieran de ser objeto de una más clara coordinación a nivel legal, máxime con el exponencial crecimiento en el número de víctimas de violencia en los últimos tres años (49 víctimas en el año 2021, 55 en el año 2022 y 2023).

En un análisis pormenorizado de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género en los planes de igualdad, es frecuente la incorporación de determinadas mejoras de la disciplina legal (v. gr. una compensación económica para traslados y desplazamientos o la remuneración de atención psicológica —entre otras) si bien compartimos¹⁴⁰ que «sería necesario

¹³⁹ PI Indesa 2010.

¹⁴⁰ PAVÓN BENÍTEZ, L.; PÁRRAGA VICO, M.; «Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad», Trabajo, Persona y Derecho, vol. 2, 2021, p. 148.

profundizar e incorporar medidas que garanticen la estricta confidencialidad y protección de datos necesaria en estos casos» además de insistir en la necesidad de avanzar en actuaciones preventivas, y de rechazo contra cualquier forma de violencia contra las mujeres en línea con lo ya actuado en relación a la prevención frente a cualquier conducta de acoso.

3. SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO. SU RECEPCIÓN EN LOS PLANES DE IGUALDAD

La Ley 31/1995, de 8 de marzo, de Prevención de Riesgos Laborales —en adelante, LPRL—no ha profundizado suficientemente en la dimensión de género, más allá de la maternidad y la lactancia, de ahí que pueda hablarse de una «zona negra»¹⁴¹ del principio de transversalidad que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres —en adelante, LOIEMH—. Esta carencia solo puede ser suplida por los convenios colectivos y los planes de igualdad, aunque debemos anticipar que nos encontramos ante una materia en la que el Estado está llamado a desempeñar un papel protagonista a través de normas de Derecho necesario absoluto, sin que esta afirmación signifique que la negociación colectiva no pueda y deba hacer aportaciones que mejoren lo dispuesto en la legislación.

Tal y como establece la Exposición de Motivos de la LPRL, esta se conforma como norma mínima tanto para las normas reglamentarias de desarrollo como para la negociación colectiva. Esta complementariedad expresamente se señala en el artículo 2.2 LPRL que, reconociendo a las disposiciones de la ley carácter de derecho necesario mínimo indisponible, establece que «las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivo».

La LPRL se configura entonces como una referencia legal mínima en un doble sentido: primero, como ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y segundo, como soporte básico a partir de la cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

Esta llamada a la negociación colectiva también se localiza en los acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva, y así desde el AINC de

¹⁴¹ OLARTE ENCABO, S., «La discriminación en materia de prevención de riesgos laborales», en Sánchez Trigueros, C. (ed.) *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, p. 375.

1997 hasta el presente se han establecido materias de prevención de riesgos como objeto de regulación por la negociación y en este, por primera vez, se enfatiza en la necesidad de Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa¹⁴².

También desde el marco comunitario se insiste en la necesidad de integrar la perspectiva de género en la dimensión preventiva, y así la actual Estrategia de la Unión Europea (2021-2027) en la materia¹⁴³, que se hace cargo de los riesgos emergentes, advierte de la necesidad de fomentar una cultura preventiva que incluya «lugares de trabajo para todos», a través de la diversidad, donde se incluyen las desigualdades de género y la lucha contra la discriminación de la mano de obra que «son fundamentales para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, también cuando se evalúen los riesgos en el trabajo». Al mismo tiempo reconoce como prioridad de actuación el reconocimiento de los riesgos en profesiones que tradicionalmente se han pasado por alto al haber sido calificados como «trabajos ligeros».

Por su parte, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (EESST), consensuada con los interlocutores sociales y las comunidades autónomas incorpora en su objetivo segundo el mandato de mejorar la información sobre factores de riesgo psicosocial, a través del establecimiento de indicadores psicosociales que permitan, por un parte, delimitar las actividades económicas más afectadas por estos factores de riesgo psicosocial y, por otra, que faciliten anticipar intervenciones preventivas en caso de situaciones de desvío respecto a los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

A pesar de las sucesivas llamadas a la negociación colectiva, su tratamiento se caracteriza por la parquedad¹⁴⁴, y ello no solo por la abundancia y minuciosidad de la norma legal y reglamentaria, con un marcado carácter técnico, sino por la existencia de normas técnicas, protocolos, guías de actuación, etc., de variada condición, origen, contenido y calidad pero que ocupan el terreno de la aplicación práctica, de la concreción de procedimientos, deberes y responsabilidades en una tarea que compete con la que podría desempeñar el acuerdo colectivo.

¹⁴² Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31-5-2023).

¹⁴³ Marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 Seguridad y salud en el trabajo en un mundo laboral cambiante. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>

¹⁴⁴ Parecida conclusión a la que obtuve en un trabajo previo sobre la materia, NIETO ROJAS, P., «Género, Prevención de Riesgos y Negociación colectiva», 2017, Revista de Información Laboral.

De ahí que la más autorizada doctrina en la materia¹⁴⁵ haya considerado esta minuciosa regulación una presión sobre la negociación colectiva que permite visualizar el espacio vital de esta como una franja horizontal fuertemente delimitada en cuanto a temas, orientación y funciones, aun reconociendo el papel que puede jugar la autonomía colectiva a la hora de establecer reglas de aplicación, desarrollo y adaptación de cada una de las obligaciones empresariales, singularmente en la evaluación y planificación de la acción preventiva. Esta opinión es confirmada en estudios monográficos al respecto¹⁴⁶ que advierten que son «pocos los casos destacables de regulación colectiva imaginativa, con aportaciones sustanciales en la materia». A pesar de este escaso tratamiento, el presente capítulo se centrará en el contenido paccionado en los planes de igualdad en materia preventiva, advirtiendo desde ya que, aunque son habituales cláusulas dedicadas a la regulación de la materia en los planes de igualdad analizados, apenas se aprecia en ellos la perspectiva de género, siendo difícil encontrar una explicación plenamente convincente de esta carencia.

Sí que se observa una mayor concreción en el tratamiento efectuado por los planes de igualdad en relación con la protección de la mujer embarazada o lactante y las posibilidades que brinda el art. 26 LPRL, en los términos que analizaremos en un momento posterior.

4. DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO. SU RECEPCIÓN EN LOS PLANES DE IGUALDAD

Los planes analizados adolecen con carácter general de un importante déficit en la adecuada implementación de la perspectiva de género en materia preventiva pues la misma no está presente ni en el diagnóstico ni tampoco lo está en las medidas adoptadas y esta anomia conduce a que en los textos consultados no queden claramente identificados los riesgos específicos a que las mujeres puedan quedar expuestas, salvedad hecha de cuando se trata de situaciones que se consideran merecedoras de una especial protección, como el embarazo o la lactancia natural.

¹⁴⁵ GONZÁLEZ ORTEGA, S.; CARRERO DOMÍNGUEZ, C., «La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 14, 1999, p. 52.

¹⁴⁶ MORENO SOLANA, A., «Cláusulas de vanguardia en la negociación colectiva de empresa en relación a la seguridad y salud», en Mercader Uguina, J. R., García-Perrote Escartín, I. (eds.) *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Thomson; Aranzadi, Navarra, 2015, p. 465.

Este escaso tratamiento impide que se articulen medidas de protección adecuadas frente a las situaciones de riesgo que pueden afectar a las mujeres de manera particular, bien sea por las propias circunstancias físicas en las que se encuentran, bien por su presencia mayoritaria en determinados sectores u ocupaciones¹⁴⁷. Y, sin embargo, la segregación ocupacional y la focalización del empleo femenino en el sector terciario son factores que no solo permiten afirmar la existencia de riesgos con mayor impacto en las mujeres que en los hombres, sino que evidencian diferentes patrones de accidente y enfermedad profesional. Las mujeres tienen más probabilidades de padecer problemas de salud relacionados con el trabajo prolongado en el tiempo; por ejemplo, los trastornos musculoesqueléticos, en especial de las extremidades superiores, tienen una importante incidencia en el colectivo femenino, pues muchos de los trabajos realizados por mujeres requieren posturas forzadas, consisten en tareas monótonas y repetitivas, en manipulación de cargas o implican un esfuerzo físico importante derivado de posiciones estáticas como la bipedestación prolongada¹⁴⁸.

Al tiempo los trabajos feminizados (especialmente la atención a personas dependientes, supermercados, comercio en general, hostelería, sanidad, enseñanza, sector textil, agricultura, etc.) son trabajos ubicados en el sector terciario donde emergen con mayor «naturalidad» riesgos psicosociales; riesgos que, como veremos, las prácticas preventivas en la negociación colectiva siguen relegando frente a los clásicos de seguridad e higiene. A mayor abundamiento, son empleos que, en muchos casos, son una prolongación del trabajo reproductivo (cuidado de personas, educación, etc.) lo que supone que sus efectos en la salud pueden ser más perniciosos en mujeres que en hombres, en parte por la suma de tiempos de trabajo —remunerado y reproductivo— en el mismo tipo de actividad. A la exposición prolongada a riesgos psicológicos en la labor de atención a personas dependientes en el entorno familiar se suman los riesgos en la atención —como trabajador— a personas ajenas al hogar¹⁴⁹.

En definitiva, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo ha incidido en la aparición de riesgos laborales típicamente femeninos que, quizá por ello, han sido tradicionalmente olvidados o, cuando menos, relegados a un segundo plano por la negociación colectiva. Las ocupaciones

¹⁴⁷ MOLINA HERMOSILLA, O., «Tratamiento convencional de la igualdad de género en un contexto de crisis económica», *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 25, 2011, p. 117.

¹⁴⁸ MARTÍNEZ YAÑEZ, N., «Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo», *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 25, 2011, p. 161.

¹⁴⁹ ÁLVAREZ MONTERO, A., «Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género», en Rocío Molina Hermosilla, O. (ed.) *Gestión práctica de planes de igualdad*, Bomarzo, Albacete, 2009, p. 114.

tradicionalmente feminizadas se caracterizan justamente por la presencia de este tipo de riesgos, casi siempre vinculados a la organización del trabajo y a la ergonomía, y con una escasa incidencia en la salud de las afectadas¹⁵⁰, en muchas ocasiones porque hacen perder lentamente la salud. Partiendo de este diagnóstico, la negociación colectiva no se ha de quedar exclusivamente en la consideración preventiva de la situación de embarazo o de lactancia natural sino que ha de «asumir una evaluación que vaya más allá y que conciba el género como factor de riesgos, valorando así los posibles peligros que para el trabajo genera la condición femenina, entre ellos los derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar, por cuanto la realidad es que sigue siendo un problema vinculado al género»¹⁵¹.

Lamentablemente la recepción convencional de esta diferencia es muy escasa y entre las razones que justifican esta anomia no se puede obviar, de un lado, la perspectiva androcéntrica tradicional sobre la que se ha elaborado nuestro ordenamiento jurídico¹⁵² y, de otro, por presumir erróneamente que las patologías y sintomatologías femeninas son idénticas que las masculinas, lo cual puede resultar perjudicial para garantizar y preservar la salud de ambos sexos¹⁵³. Esta conclusión se refuerza a la luz del tratamiento efectuado por los planes de igualdad analizados en este estudio; muchas de las acciones vinculadas a la integración de la perspectiva de género en materia preventiva no tienen ninguna concreción jurídica¹⁵⁴ (v. gr. algún plan analizado¹⁵⁵ refiere la necesidad de apostar por la transversalización del enfoque de género en materia preventiva).

Algunos¹⁵⁶ incluso señalan que «se ha detectado que el plan de prevención actual diseñado por la una entidad externa no ha contemplado la perspectiva de género en la evaluación de los puestos. Por tanto, la empresa debe corregir esta situación».

¹⁵⁰ FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., «La salud laboral desde una perspectiva de género», en Lousada Arochena, J. F. (ed.) *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, 2008, p. 325.

¹⁵¹ RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J. J., *Dimensiones jurídico-laborales del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*, Aranzadi, Navarra, p. 193.

¹⁵² ÁLVAREZ MONTERO, A., «Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género», cit., p. 107.

¹⁵³ FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., «La salud laboral desde una perspectiva de género», cit., p. 324.

¹⁵⁴ Algunos incluso refieren que «la empresa no realiza estudios con el fin de detectar necesidades relativas a riesgos laborales», PI Frutas Santa Isabel; PI Liberduplex.

¹⁵⁵ PI Fresenius Medical Care.

¹⁵⁶ PI Servicios hoteleros EMAL.

En algunos, de manera muy genérica¹⁵⁷, se establece que se realizará un seguimiento de las de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales¹⁵⁸, garantizando que se valoran los factores vinculados a mujeres y hombres¹⁵⁹.

En otros, se incorporan medidas que debían haber sido objeto de diagnóstico¹⁶⁰, tales como «revisar en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales todos los puestos posibles de ser ocupados por mujeres embarazadas, los posibles riesgos identificados y no eliminados para este estado (embarazo y lactancia¹⁶¹) mientras que otros refieren que, en función de los aspectos detectados en la evaluación, se adoptarán las medidas preventivas necesarias para una protección eficaz»¹⁶². La disfunción apuntada es muy frecuente en los planes analizados¹⁶³, pues muchos de ellos acuerdan acciones más propias del diagnóstico¹⁶⁴ como serían «continuar con la evaluación de los riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género¹⁶⁵, teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de los trabajadores o que serían propios de un estado previo de diagnóstico, como ocurre con todas las dirigidas a «analizar la información en cuanto a índices de siniestralidad y enfermedad profesional en aras de realizar este estudio en el ámbito de la igualdad y las variables que puedan influir en una mayor prevalencia de enfermedades profesionales»¹⁶⁶.

Respecto a la posibilidad de medir el impacto de la medida, algún plan analizado insta a «recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres»¹⁶⁷.

¹⁵⁷ PI Apadis.

¹⁵⁸ PI BBVA Seguros.

¹⁵⁹ PI Ultracongelados de corte.

¹⁶⁰ PI Universidad Pontificia Comillas; PI Vidres.

¹⁶¹ PI Coemco Restauración refiere como acción del plan «informar de sus riesgos laborales y de sus derechos a las mujeres embarazadas y/o lactantes», lo que más bien es una obligación preventiva prevista en el art. 26 LPRL. Sí que contiene un correcto tratamiento a este respecto el PI Cutasa S.L. y el PI Eulen Servicios Sociosanitarios.

¹⁶² PI Vallfrut.

¹⁶³ PI Tragsatec.

¹⁶⁴ El PI Cocemfe Huelva refiere como acción «realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas», medida más propia del diagnóstico. Esta misma disfunción se encuentra en el PI Fundación Privada Enseñanza y Familia; PI Aislamientos térmicos de Galicia; PI Viopi4tal.

¹⁶⁵ Acción también contemplada en el PI Avícola Figueres.

¹⁶⁶ PI Santa Lucia Seguro. En similares términos PI Masía Vallfermosa.

¹⁶⁷ PI Bodegas Cuatro Rayas.

La integración de la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres exige «tener en cuenta el impacto del género tanto en el nivel preventivo como en el reactivo, para el caso de que no se hayan podido evitar los riesgos y estos se hayan materializado»¹⁶⁸ al tiempo que se considera necesario prevenir los llamados riesgos psicosociales como el estrés y el acoso en el trabajo, cuya incidencia es más prevalente entre las mujeres. Sentado lo anterior, la consideración pormenorizada de los riesgos que tienen mayor incidencia no tiene por qué articularse necesariamente a través de la consideración de las mujeres como trabajadoras especialmente sensibles¹⁶⁹ sino a través de una mayor «especificidad» por razón de sexo en las políticas preventivas aunque al tiempo se ha de «huir de la neutralidad mal entendida, a la que hemos aludido, que ha llevado a la homogeneidad a ultranza y a minusvalorar o despreciar la diversidad, para insistir en la valoración particularizada de posibles factores de riesgos que afectan de mayor modo o simplemente de forma diferente a las mujeres»¹⁷⁰.

Los factores que afectan a la seguridad y la salud laborales son diversos y a menudo están interrelacionados.

La escasa atención de los planes de igualdad a la dimensión de género en materia preventiva tiene un efecto evidente, toda vez que se subestiman los riesgos conocidos a los que están expuestas las mujeres y, sin embargo, nadie cuestiona que el éxito de la prevención y la eficacia de la formulación de políticas y estrategias residen en disponer de una buena información sobre estos riesgos¹⁷¹.

La adopción de un supuesto enfoque imparcial, tanto por el legislador como por los negociadores, en la regulación de la prevención de riesgos laborales ha dado lugar a disminuir la atención y los recursos dirigidos a los riesgos laborales a los que están más expuestos las mujeres.

Como hemos tratado de argumentar en este informe, las mujeres están (estamos) expuestas a riesgos laborales diferentes que los hombres en parte por la segregación laboral, en parte por los problemas de conciliación, sin que la negociación colectiva haya adoptado una estrategia empática e integradora de esta diferencia, salvedad hecha del tratamiento de los riesgos vinculados a una

¹⁶⁸ CASTELLANO BURGUILLO, E., *Feminismo de la diferencia y políticas laborales comunitarias para fomentar la igualdad de género*, CES Andalucía, Sevilla, 2008, p. 264.

¹⁶⁹ Descartando la consideración de la mujer como colectivo especialmente sensible, en un evidente esfuerzo argumental que compartimos, Moreno Solana, A., *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pp. 72-81.

¹⁷⁰ IGARTUA MIRÓ, M. T., «Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, vol. 91, 2007, p. 285.

¹⁷¹ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*, 2006.

etapa muy concreta de la mujer en su faceta reproductiva (embarazo y lactancia) en los términos que ahora analizaremos.

Existen excepciones, y alguno de los planes analizados parte de la necesidad de conocer la salud de las personas trabajadoras, ya que dicho conocimiento permite adaptar las condiciones de cada puesto a cada persona, atender sus necesidades y mejorar el nivel de vida de hombres y mujeres.

Para ello se llevará a cabo un registro anual de las bajas por incapacidad temporal que se produzcan en la plantilla. Este registro incluirá, por cada persona trabajadora, al menos, información sobre:

- Sexo
- Edad
- Discapacidad
- Número de bajas
- Tipo de baja (contingencia profesional, contingencia común)
- Puesto, grupo y categoría profesional
- Centro de trabajo

En base a los resultados de los registros, se desarrollará un plan de actuación para corregir las deficiencias detectadas que será trasladado a la Comisión de Seguimiento¹⁷².

Otros planes¹⁷³ incorporan una acción destinada al servicio de prevención si bien sin ninguna concreción y, por tanto, carente de exigibilidad al establecer la conveniencia de «coordinar con el servicio de prevención ajeno la plena inclusión de la perspectiva de género en toda la documentación técnica que se genere, así como en cada uno de los puestos de trabajo. A su vez hay que indicar que, se recomienda realizar un estudio de clima laboral y riesgos psicosociales desde la perspectiva de género»¹⁷⁴.

Una mayor concreción se observa en el Plan de Igualdad de Asisa cuando incorpora un mandato para el servicio de prevención¹⁷⁵ que deberá «incorporar la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de

¹⁷² PI Calidad Pascual.

¹⁷³ PI Mataderos Guijuelo.

¹⁷⁴ Idéntica acción en el PI Furgo Trayler.

¹⁷⁵ PI Cruz Roja Española.

la persona trabajadora. Este mismo compromiso, tendente a «incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres» es contemplada en alguno de los planes de igualdad analizados¹⁷⁶.

En otros, se acuerdan acciones tendentes a «formar y sensibilizar en igualdad a personas responsables de la prevención de riesgos laborales, para que incorporen la perspectiva de género en su actividad, y capacitarlos para detectar posibles exposiciones a riesgos con perspectiva de género»¹⁷⁷ y en otro¹⁷⁸ se insta a «realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados» mientras que otros incorporan dos acciones de indudable interés: «Facilitar el acceso a servicios médicos especializados para prevenir enfermedades relacionadas con mujeres»; previendo la «contratación o acuerdo por un precio más económico del Servicio de Salud de la mujer, con facilidad para concertar visita/hora fuera del horario laboral»¹⁷⁹ mientras que otros instan, sin ninguna concreción jurídica a «incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar»¹⁸⁰. En otros planes consultados¹⁸¹ se contempla como acción la tendente a informar «al Comité de Empresa y al Comité de Seguridad y Salud de la idoneidad de ser paritario con relación a la proporción de hombres y mujeres en sus integrantes».

4.1. La recepción convencional de las medidas preventivas ante situaciones de embarazo y lactancia

Señala el art. 26 LPRL que la evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Prosigue señalando que «si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el

¹⁷⁶ PI El Corte Inglés.

¹⁷⁷ PI Tragsatec; PI Grupo Renfe.

¹⁷⁸ PI Cutasa; PI Fundación Adecco.

¹⁷⁹ PI Fundación Valles Occidentalinst.

¹⁸⁰ PI Garda Servicios de Seguridad.

¹⁸¹ PI Delafruit S.L.U. En el PI UPM Raflatac Ibérica se refiere que este órgano no es paritario y se insta a su modificación.

empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos».

Evidentemente, la situación biológica derivada de la maternidad o, en su caso, de la lactancia es atendida por la normativa preventiva y los planes de igualdad analizados también han incidido en medidas para garantizar esta protección. Así, es muy frecuente que se establezca un protocolo ante la comunicación de un embarazo por parte de la trabajadora, en él que debe constar:

- Cómo se deberá informar al Servicio de Prevención de la situación de la trabajadora embarazada, especialmente sensible o en periodo de lactancia y el puesto de trabajo que ocupa para determinar si el puesto entraña riesgos incompatibilidades con la trabajadora.
- Cómo se informará a la trabajadora de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo.
- Qué personal técnico revisará el puesto de trabajo de la trabajadora para comprobar si este puede suponer un riesgo para la misma en función de su especial sensibilidad.
- En caso de ser necesario se adaptará el puesto de trabajo o se cambiará a la trabajadora si este supone un riesgo que no puede minimizarse.

Para valorar la eficacia de esta acción, algún plan analizado refiere la necesidad de que se lleve a cabo «un registro de las adaptaciones de los puestos de trabajo y/o de la forma de prestación de los servicios para aquellas mujeres trabajadoras en situación de embarazo o de lactancia, en aras a evitar riesgos adicionales para su salud en aquellos casos en que las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer o de su hijo/a»¹⁸² mientras que en otros, se establece como acción que, «en la evaluación de riesgos laborales, se analizarán las situaciones que han merecido esta protección»¹⁸³.

Si tras la evaluación de riesgos efectuada, se acredita la necesidad de adaptar el puesto de trabajo, quedará la empresa obligada a esta modificación

¹⁸² PI Red Eléctrica Corporación.

¹⁸³ PI Stadler: PI Fundación Ayesa; PI Fibertenic; PI ICSA; PI Ielco; PI Urcotex; PI Comercializadora Mediterránea de Viviendas; PI Kiabi refiere un protocolo de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo; idéntica acción está prevista en el PI Ilunion Bugadieres y en el PI Fujikura Automoción. También en el PI Eulen y en el PI Fundación Análisis y Estudios se refiere la posibilidad de negociar con la mutua el paso a una situación por riesgo en el embarazo a partir de la semana 20, entendiéndose que no habrá opciones adaptativas del puesto o el cambio de este. En el PI Adisseo también se habla de este protocolo en relación a las mujeres embarazadas.

si bien, Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Algunos planes analizados sí que concretan la forma en la que se procederá al manejo de esta situación y así «las trabajadoras embarazadas con más de 24 semanas de gestación podrán prestar sus servicios mediante el sistema de teletrabajo, salvo que el puesto de trabajo no sea compatible con la prestación a distancia, en cuyo caso se ofrecerán posibilidades de adaptación al puesto»¹⁸⁴. Solo, si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En suma, son varios los planes que contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia¹⁸⁵ mientras que otros contemplan habilitar «un espacio adecuado en los centros, para los perceptivos descansos de las embarazadas y en período de lactancia

¹⁸⁴ PI Cruz Roja Española.

¹⁸⁵ PI Avícola Figueres.

natural»¹⁸⁶ o señalan la necesidad de adoptar las medidas «que serían necesarias para adaptar el baño/ vestuario existente para hombres y mujeres, para cuando se incorporen mujeres al área de Asistencia Técnica»¹⁸⁷ mientras que en otros se contempla la adecuación de la uniformidad, de manera que la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas será la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se facilitará que vayan con ropa cómoda las mujeres embarazadas¹⁸⁸.

Otro plan analizado¹⁸⁹ refiere la necesidad de «establecer medidas preventivas para trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se encuentren en periodo de lactancia, de modo que no existan prácticas de discriminación, derivada de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil»; algún plan¹⁹⁰, mejorando la disciplina legal, contempla la concesión de «permisos¹⁹¹ a ambos progenitores durante el embarazo para asistir a cursos sobre preparación al parto. Los permisos al progenitor masculino durante el embarazo para asistir a cursos sobre preparación al parto, así como a las pruebas médicas pertinentes no deben implicar la necesidad de solicitar días de asuntos propios o similares. En ambos casos el permiso deberá estar autorizado por el responsable inmediato y se tendrá que aportar el justificante de asistencia a la consulta médica.

4.2. Conclusiones y propuestas de mejora

- El escaso tratamiento convencional analizado en este informe nos urge a concluirlo instando a impulsar una negociación acentuadamente preventiva, con un enfoque más integral de la salud laboral e integrando en este tratamiento la dimensión de género, más allá de la protección de la faceta reproductiva de la mujer. Se echa en falta una adecuada evaluación de los riesgos que integre la dimensión de género en este análisis.
- Obviamente hay excepciones y algún plan analizado ya establece entre los factores a tener en cuenta en estas evaluaciones «los horarios y turnos de trabajo» o los «riesgos psicosociales» y convendremos que este tipo de previsiones adquieren una indudable relevancia para una visión integradora de la salud laboral con perspectiva de género por

¹⁸⁶ PI José Luis Joyerías; PI Due Data.

¹⁸⁷ PI Comercial Orbel.

¹⁸⁸ PI Alianza Bus.

¹⁸⁹ PI Quirón Prevención.

¹⁹⁰ PI Datacol Hispania S.L.

¹⁹¹ De licencias no retribuidas en el PI Alianza Bus S.L.

cuanto la realidad es que el cuidado de menores, personas enfermas y dependientes sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres.

- Es imprescindible que las personas que negocian planes de igualdad aborden en este marco los riesgos específicos que sufren la mujeres en mayor medida, tales como el síndrome del edificio enfermo (o mayor sensibilidad a la mala calidad del aire en espacios cerrados), daños posturales, ansiedad, estrés inducido con mayores consecuencias físicas o psicofísicas tardías, etc., pues aunque es evidente que el papel de la organización preventiva en cada empresa será central para delimitar las medidas de prevención óptimas, tampoco puede negarse que la negociación colectiva presenta una gran capacidad para establecer medidas básicas o de orientación en esta materia.
- Los riesgos psicosociales representan en la actualidad uno de los grandes problemas debido a su naturaleza variable, su complejidad y la inexistencia de regulación específica en nuestro país. Podrían definirse como situaciones laborales que encuentran una probabilidad alta de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente¹⁹². Concretamente, aparecen el tecnoestrés, la tecno-adicción o tecnofobia, ocasionados por unas jornadas sin límites, incremento del trabajo y exigencia en la rapidez de respuesta, dificultad de desconexión mental por hiperconectividad constante y aislamiento social¹⁹³ y, a estos efectos, conviene insistir en que ya en el año 2018, el INSHT redactó la NTP 1122, que incorporaba un listado no exhaustivo de aspectos potencialmente negativos por uso no adecuado ni planificado de las nuevas tecnologías relacionados con el tiempo de la prestación de servicios, destacando los siguientes¹⁹⁴: la prolongación de la jornada laboral (realización del trabajo en los tiempos muertos entre viaje y viaje, realización del trabajo fuera del horario laboral, en el hogar, etc.) que puede desembocar también en una intensificación del

¹⁹² Según datos del INSST, *Salud Mental y Trabajo. Diagnóstico de situación*, Madrid, junio, 2023, p. 6: «un 1% de la población trabajadora encuestada refiere haber tenido, en los últimos 12 meses, un problema de salud mental (estrés, ansiedad o depresión) causado o agravado por el trabajo, siendo este porcentaje discretamente superior entre las mujeres (mujeres: 1,2% y hombres: 0,9%). Por sección de actividad, en hombres el porcentaje de afectados por un problema de salud mental se incrementa entre los ocupados en Actividades administrativas y servicios auxiliares y en Información y comunicaciones. Por su parte, entre las mujeres destaca la prevalencia encontrada en las Actividades financieras y de seguros, Información y comunicaciones, Actividades inmobiliarias y Actividades sanitarias y de servicios sociales».

¹⁹³ Vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., «NTC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora», DSL, n. 2, 2017.

¹⁹⁴ Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo*, 2018.

trabajo; la prolongación de la jornada laboral que puede interferir en la vida familiar y el tiempo de ocio. La dificultad para contabilizar el trabajo realizado fuera de la jornada laboral (mediante conexión remota a los servidores en el fin de semana, envío y recepción de correos electrónicos fuera del horario laboral, etc.); la disminución y dificultad para disfrutar del tiempo de descanso y/o recuperación física y mental debido a la facilidad de conexión para realizar el trabajo fuera de la jornada laboral y la facilidad para trabajar en cualquier momento y lugar gracias a las TIC puede actuar como generador y/o potenciador de la adicción al trabajo y/o la adicción al uso de las TIC. Ambas adicciones pueden interactuar y retroalimentarse.

- Puede concluirse, por tanto, que la intensificación del trabajo ocasionado por la tecnología, la falta de límites entre el trabajo y la vida personal debido al teletrabajo o la exposición a la vigilancia y control pueden tener un impacto diferencial en la salud mental y el bienestar de las personas en función de su género. Como certeramente advierte el INSHT, «comparativamente, las mujeres tienden a reconocer con mayor facilidad aspectos emocionales. No obstante, más allá de las percepciones individuales, también los indicadores de salud mental emanados de las fuentes de contingencia profesional se orientan en ese sentido, reforzando la hipótesis de la brecha salud mental-género»¹⁹⁵.
- Parece, por tanto, evidente la necesidad urgente de profundizar en una visión de la prevención amplia que logre asegurar una investigación de la seguridad y salud laboral incorporada en el diseño y desarrollo de las nuevas tecnologías dentro del contenido mínimo de diagnóstico del plan de igualdad.

5. EL TRATAMIENTO DE LA COMUNICACIÓN E IMAGEN NO SEXISTA EN LOS PLANES DE IGUALDAD

Desde una perspectiva de género es importante señalar la importancia del lenguaje como vehículo social mediante el cual nos expresamos. Es por ello por lo que, si no se nombran a las mujeres o no son representadas se está contribuyendo a ocultarlas.

Para evitar este tipo de desigualdad se han dado varios pasos a favor de un uso no discriminatorio del lenguaje habida cuenta que este y, en un marco más general, la comunicación son un vehículo social de expresión de ideas, actitudes

¹⁹⁵ INSS, Salud mental... op. cit., p. 11.

y comportamientos. El hecho de que las mujeres no tengan una adecuada representación o presencia en la lengua contribuye a ocultarlas y excluirlas.

Por este motivo, las políticas de igualdad de las últimas décadas han puesto el énfasis en el uso inclusivo del lenguaje, evitando que se ofrezcan visiones androcéntricas y sexistas. Aunque existen ejemplos de una buena comunicación en relación con las desigualdades de género, es necesario estandarizar procesos a fin de que todas las personas que generan información interna y externa lo hagan incorporando el lenguaje inclusivo¹⁹⁶.

La LOIEMH, en el capítulo IV dedicado al trabajo, incide directamente en el lenguaje del trabajo y el empleo afirmando en el artículo 14.11 que «a los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas».

Este mismo compromiso se contiene en la normativa aprobada por el comité de ministros del Consejo de Europa¹⁹⁷ que recomienda una serie de medidas básicas:

- Incorporar, los estados miembros, iniciativas para promover el lenguaje que tengan en cuenta la presencia y la situación de las mujeres en la sociedad.
- Promover los textos jurídicos, educativos y de la administración pública, el uso de la terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos.
- Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

Por otro lado, es importante señalar el uso lingüístico del masculino como si éste fuera genérico. Esta manera de comunicarse se aprende en la infancia y debido a su frecuente utilización se ha asentado en el imaginario colectivo como norma general para nombrar a mujeres y hombres.

Acciones tendentes a la comunicación del plan son muy frecuentes en la muestra analizada pero este epígrafe centrará su atención en las formulaciones adoptadas en algún plan consultado¹⁹⁸ para establecer un uso inclusivo del lenguaje con el objetivo de no invisibilizar a las mujeres y de esta manera impulsar una igualdad real.

¹⁹⁶ PI Siresaneut.

¹⁹⁷ Accesible en: <https://rm.coe.int/def-26-09-19-recomendacion-consejo-de-europa-sexismo/1680981feb>.

¹⁹⁸ PI Lucta.

Esta herramienta consiste en utilizar un vocabulario neutro en lugar de un falso genérico en el cual las mujeres no son representadas.

Es habitual que los planes¹⁹⁹ incorporen como acciones del plan en este punto las dirigidas a la revisión de las documentaciones²⁰⁰, ofertas de empleo²⁰¹ y de las prácticas de comunicación²⁰² existentes²⁰³ así como el lenguaje utilizado en sus comunicados²⁰⁴.

Con un alcance mayor, algunos planes contemplan la creación de una guía de lenguaje no sexista²⁰⁵ «que establezca unos criterios claros de comunicación escrita tanto para las comunicaciones internas como externas»²⁰⁶, y es muy frecuente que se acuerde, de un lado, la revisión y modificación de la hoja de datos y/o formulario propio de la cooperativa de solicitud de entrega de currículum vitae o candidaturas externas²⁰⁷ y, de otro lado, la promoción de una imagen de empresa igualitaria en el mercado de trabajo²⁰⁸, máxime si en el diagnóstico se evidencia un uso no apropiado de imágenes corporativas²⁰⁹, de manera que algún plan insta a «corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género» tanto en página web²¹⁰ como en los folletos informativos, tarjetas, así como en cualquier otro soporte de comunicación²¹¹.

Para el propósito de eliminar el lenguaje sexista²¹² en la definición de los puestos de trabajo y la exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección, algún plan de la muestra insta a la

¹⁹⁹ PI Aira Soc. Cooperativa.

²⁰⁰ PI Cocemfe Huelva.

²⁰¹ PI Índice.

²⁰² PI Roba Amiga, empresa d'inserciótolera.

²⁰³ PI Lavandería Morales e hijos S.L.

²⁰⁴ PI Cámara Comercio e Industria de Madrid.

²⁰⁵ PI Intermalta; PI Rieuissetsepar; PI Cellográfica Gerosa; PI Impex Ibérica; PI Alstom Transporte; PI Icsa; PI Montajes Cancelas S.A.; PI Phoenix Vigilancia y Seguridad.

²⁰⁶ PI Grafopack.

²⁰⁷ PI Securitas Seguridad España.

²⁰⁸ PI Sandwich restauración.

²⁰⁹ PI Masia Vallformosas; PI Abeconsa advierte que «en términos generales, no se usa un lenguaje neutro en las comunicaciones externas de la empresa, así como en la documentación de uso interno, como en el organigrama, los procedimientos de selección de personal, promoción interna o de necesidades formativas»; PI Rofervigo señala que «a pesar de ser un sector masculinizado, también respecto a la clientela, la empresa presenta una imagen corporativa no sexista, vinculada al fabricante. Existen algunas desviaciones en los textos respecto al uso de un lenguaje inclusivo».

²¹⁰ PI Eugenio Diaz; PI Viasbe; PI Servise.

²¹¹ PI Icsa.

²¹² PI Bodegas Murviedro.

revisión de todos los documentos utilizados por los departamentos implicados, máxime si se en el diagnóstico se ha detectado algún caso puntual de uso de lenguaje con estereotipos de género²¹³. En otro plan se acuerda incorporar un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.

Respecto a los indicadores de seguimiento, algún plan refiere que «se garantizará que el 100% de ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad, en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes inclusivas» mientras que otro advierte que no aparecen en la publicidad de la empresa imágenes que infravaloren a las mujeres, al tiempo que inste a la revisión del lenguaje utilizado cuando el mismo hace referencia a mujeres y hombres²¹⁴.

Se ha de tener en cuenta a este respecto que las empresas compelidas consideran importante que su imagen tanto interna como externa²¹⁵ transmita los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres²¹⁶ y con este objetivo varios planes de la muestra se comprometen a trabajar en esta línea²¹⁷, incidiendo en el uso de un lenguaje no sexista e imágenes estereotipadas que puedan suponer una discriminación de género²¹⁸. A este respecto, alguno de los planes²¹⁹ identifican en fase de diagnóstico que «en el sistema de clasificación profesional²²⁰ persiste el lenguaje sexista en la denominación de puestos de trabajo, habida cuenta que todavía existe una tendencia en denominar en masculinos puestos en las actividades de cultivo y recolección masculinizadas y, en femenino, los puestos que se encuadran en la actividad del almacén, así como a definir puestos en femenino que siempre han estado feminizados».

Para la valoración de la implementación de esta acción, es habitual que se establezcan como indicadores de seguimiento los siguientes: número de documentos revisados (comunicados de carácter interno²²¹, publicidad²²², ofertas de

²¹³ PI Activex Servicios Integrales.

²¹⁴ PI Exportaciones Aranda. En otros diagnósticos sí que se refiere la necesidad de revisar las imágenes utilizadas en la comunicación, PI Coma Dos Miranda.

²¹⁵ PI Asociación Inserta Empleo; PI Gestión Integral Ecotex; PI Chemence Graphicsgé.

²¹⁶ PI Asociación cántabra pro salud mental.

²¹⁷ PI Unilever.

²¹⁸ PI Verduras JR.

²¹⁹ PI Vallfruit.

²²⁰ También en el PI Datacol Hispania.

²²¹ PI Azvase; PI Fundación Antonio Moreno.

²²² PI BBVA.

trabajo, anuncios publicados)²²³ pero también los materiales verificados o, en su caso, corregidos tanto en relación con el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos²²⁴ que se utilizan en las comunicaciones internas²²⁵ (intranet, correos, tablón de anuncios, blogs, newsletters, chats internos etc.) y externos²²⁶ (redes sociales²²⁷: twitter, facebook²²⁸, LinkedIn), máxime cuando se advierte en el diagnóstico que en la empresa «se hace un uso sexista del lenguaje a pesar del esfuerzo realizado»²²⁹.

En suma, es necesario que toda la documentación de la empresa, es decir, todos los folletos, campañas de publicidad, memorias anuales etc.²³⁰ actuales o que se puedan crear, que tuvieran connotaciones sexistas y/o reproduzcan estereotipos de género que perjudiquen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, la promoción, formación²³¹, sea modificada²³². En otros planes²³³ se establece como acción específica la dirigida al «análisis y estudio de toda la documentación relativa a los procesos de selección, contratación, formación, promoción, descripción de puestos de trabajo y prevención de riesgos, desde una perspectiva no sexista» mientras que otro²³⁴ hace referencia a la necesidad de «eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario y eficaz a efectos preventivos, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo».

Para la consecución de este propósito, es frecuente que se incorpore la obligación de realizar una formación específica²³⁵ dirigida a las personas que deban redactar los documentos internos y externos²³⁶ contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su con-

²²³ PI Grupo avícola Cresta.

²²⁴ PI Edifesa; PI Amer e hijos S.L.

²²⁵ PI Servicios auxiliares Arena.

²²⁶ PI Universidad Pontificia Comillas.

²²⁷ PI Residencia Entrepinares del Mercadillo S.L.; PI La Dinamo; PI Metro Bilbao.

²²⁸ PI Hermanos Alum S.L.

²²⁹ PI Servicios Asistenciales y Gráficos Azahara S.L.

²³⁰ PI Formalba; PI Academia Técnica Universitaria.

²³¹ PI Chemence Graphics refiere que como acción «que los contenidos y los materiales de formación (interna y externa) respeten la igualdad de género y, como consecuencia, se añade una cláusula en los contratos para garantizarlo».

²³² PI Crit procesos auxiliares.

²³³ PI Fundacion de Estudios y Análisispsic.

²³⁴ PI FCC.

²³⁵ PI Centre Cultural i Esportiu XALOC, S.A.; PI Delafruit S.L.U.; PI Semesa.

²³⁶ PI Usisa; PI Net Express S.L.; PI Eulen.

junto²³⁷ mientras que en otros se contempla acciones específicas tendentes a visibilizar el talento femenino²³⁸ mediante un concurso de fotografías²³⁹.

Otros planes consultados²⁴⁰ señalan en su diagnóstico que «las imágenes corporativas son neutras y visibilizan tanto a hombres como a mujeres» si bien consideran necesario avanzar en acciones de formación en lenguaje inclusivo a las personas responsables de RRHH y comunicación²⁴¹, formación que también dirigirán a las personas que tengan responsabilidades en la organización para que avancen en el uso de «un vocabulario neutro y no un falso genérico» mientras que en otros se establece como acción específica la dirigida a «formar anualmente, al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa, en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas, mediante una formación muy específica para la realización de sus funciones, y que ello conlleve un desempeño de cumplimiento de todas y cada una de las medidas en la que intervienen en el presente plan de igualdad»²⁴².

En relación con la comunicación, deben calificarse como buenas prácticas las acciones impulsadas por algunas de las empresas analizadas. Y así, en un plan analizado se señala en el diagnóstico que «la comunicación ha sido principalmente interna, mediante el canal de intranet de la compañía, comunicaciones diarias, cartelería en pantallas, etc. Es una campaña de larga duración con el objetivo no solo de comunicar el programa, si no de sensibilizar en el día a día», siendo relevante en sensibilización en igualdad la campaña «Menos mitos Milagritos» que da respuesta a estereotipos que se relacionan con las mujeres en el ámbito laboral²⁴³ aunque, al tiempo, advierten de la necesidad de una revisión de su lenguaje en cuanto a la documentación de comunicación interna y externa de la empresa, dado que se hace uso continuado del masculino genérico.

También en el PI de Red Eléctrica Española²⁴⁴ se insiste en la necesidad de divulgar el trabajo realizado en la actualidad por REE y su realización por las mujeres, mandando al cumplimiento de esta acción al departamento de comunicación interna. Para maximizar el impacto de estas acciones, algunos planes extienden este compromiso con terceras empresas²⁴⁵, y así se advierte

²³⁷ PI Fran y Lolo S.L.; PI Frutas Santa Isabel.

²³⁸ PI Proyme Ingeniería y Construcción.

²³⁹ PI Vegetales Línea Verde Navarra.

²⁴⁰ PI Bunge Ibérica.

²⁴¹ PI Inovyn España.

²⁴² PI Supercor.

²⁴³ PI Calidad Pascual.

²⁴⁴ Misma acción en el PI Reintel.

²⁴⁵ PI Activex.

de la comunicación remitida a las empresas colaboradoras²⁴⁶ sobre los puntos para tener en cuenta en materia de igualdad y específicamente en materia de «lenguaje y comunicación no sexista»²⁴⁷.

En otro de los planes de la muestra se insta a «promover un lenguaje corporativo neutro y no discriminatorio que refuerce asimismo la inclusión de la igualdad en la misión y valores de la compañía y prevenga el uso de estereotipos sexistas, tanto en la entidad, como en las empresas proveedoras de servicios, bienes y suministros y en las relaciones con terceros en general»²⁴⁸ mientras que en otros planes se contempla como acción específica «la comunicación a empresas proveedoras y franquiciados del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades»²⁴⁹.

Alguno de los planes analizados contempla, además, la creación de un canal de denuncias²⁵⁰ con el objetivo de investigar y perseguir conductas irregulares y la prevención de cualquier actuación contraria a la igualdad efectiva en la empresa²⁵¹ y en otros la acción consiste en «habilitar un canal para el envío por parte de la representación legal de posibles usos inadecuados del lenguaje no inclusivo»²⁵² mientras que en otros se incorpora un buzón de sugerencias, las cuales serán registradas e incorporadas a la ficha de seguimiento correspondiente.

Finalmente, otro de los planes consultados contempla como medida la dirigida a crear un buzón de sugerencias accesible desde la Intranet del despacho a todo el personal con acceso a la misma, para dar una opción a comunicar de manera anónima medidas y propuestas de mejora en cualquier materia²⁵³, incluido el lenguaje y la comunicación.

En suma, los compromisos de utilización no sexista del lenguaje han sido bien acogidos en la práctica totalidad de los planes analizados, y las acciones paccionadas para culminar este propósito inciden tanto en el lenguaje como en las imágenes corporativas, así como en acciones de formación integral sobre igualdad, género y lenguaje para quienes tienen la responsabilidad de diseñar campañas de comunicación.

²⁴⁶ PI Aurum.

²⁴⁷ PI Patel.

²⁴⁸ PI Acciona.

²⁴⁹ PI McDonalds.

²⁵⁰ PI Medidas alternativas; PI Activex Servicios Integrales.

²⁵¹ PI Azvase.

²⁵² PI Red Eléctrica de España.

²⁵³ PI Pérez Llorca.

Anexo 1.

LISTADO DE PLANES DE IGUALDAD

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
1	EXPLOTACIÓN ESTACIÓN DE SERVICIO S.A.	PI EXPLOTACIÓN ESTACIÓN DE SERVICIO, S.A.	90105792112020
2	DEPORVILLAGE, S.L.	PI DEPORVILLAGE, S.L.	08100722112021
3	SUPERCOR, S.A.	PI SUPERCOR, S.A.	90101082112018
4	EL CORTE INGLÉS, S.A.	PI EL CORTE INGLÉS, S.A.	90100622112015
5	KIABI ESPAÑA KSCE, S.A.	PI KIABI ESPAÑA KSCE, S.A.	90100502112014
6	LIDER ALIMENT, S.A.	PI LIDER ALIMENT, S.A.	06100072112020
7	JOYERÍA JOSE LUÍS, S.L.	PI JOYERÍA JOSE LUÍS, S.L.	90112882112022
8	BOMARI, S.L.	PI BOMARI, S.L.	08111522112022
9	VENT DE FRANCE LA TRAMUNTANA	PI VENT DE FRANCE LA TRAMUNTANA	17100352112022
10	BAYGAR, S.L.	PI BAYGAR, S.L.	36101412112022
11	SUPER MONTSERRAT, S.L.U.	PI SUPER MONTSERRAT, S.L.U.	17100172112022
12	AVICOLA FIGUERES, S.L.U.	PI AVÍCOLA FIGUERES, S.L.U.	17100162112022
13	HIPERTAMBO S.L.	PI HIPERTAMBO S.L.	10100102112021

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
14	AMBULANCIAS AS BURGAS SERVICIOS SANITARIOS, S.L.	PI AMBULANCIAS AS BURGAS SERVICIOS SANITARIOS, S.L.	32100332112021
15	AMBULANCIAS AS BURGAS, S.L.	PI AMBULANCIAS AS BURGAS, S.L.	32100362112021
16	SERVICIOS SOCIOSANITARIOS GENERALES ANDALUCÍA, S.L.	PI SERVICIOS SOCIOSANITARIOS GENERALES ANDALUCÍA, S.L.	71111202112022
17	B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES, S.A.	PI B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES, S.A.	90107602112021
18	UNITED LABORATORIES MADRID, S.A.	PI UNITED LABORATORIES MADRID, S.A.	28110832112021
19	ILUNION SOCIOSANITARIO, S.A.U.	PI ILUNION SOCIOSANITARIO, S.A.U.	90112192112022
20	B. BRAUN AVITUM VALNEFRON, S.L.	PI B. BRAUN AVITUM VALNEFRON, S.L.	90107932112021
21	SERVICIOS SOCIOSANITARIOS GENERALES, S.L.	PI SERVICIOS SOCIOSANITARIOS GENERALES, S.L.	90116312112022
22	B. BRAUN AVITUM NEFROVALL, S.L.	PI B. BRAUN AVITUM NEFROVALL, S.L.	12100462112021
23	FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES MURCIA S.L.U.	PI FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES MURCIA, S.L.U.	30100462112021
24	TRANSPORTES SANITARIOS SUR DE CORDOBA S.L.	PI TRANSPORTES SANITARIOS SUR DE CORDOBA S.L.	14100122112020
25	FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES ANDALUCIA. S.A.U.	PI FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES ANDALUCIA, S.A.U.	71100242112021
26	FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES MADRID, S.A.U.	PI FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICES MADRID, S.A.U.	28101482112021

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>	<i>Código</i>
27	CUADERNO AMARILLO, S.L. PI CUADERNO AMARILLO, S.L.	11100172112020
28	ANIMAJOVEN, S.A. PI ANIMAJOVEN, S.A.	28100222112019
29	ACADEMIA LAGASCA SERRANO PI ACADEMIA LAGASCA SERRANO	90108322112021
30	TORCAL INNOVACIÓN Y SEGURIDAD, S.L. PI TORCAL INNOVACIÓN Y SEGURIDAD, S.L.	29101842112023
31	CENTRE CULTURAL PINEDA, S.A. PI CENTRE CULTURAL PINEDA, S.A.	08100972112021
32	COL·LEGI IMMACULADA CONCEPCIÓ RR. AGUSTINES MISSIONERES GAVÀ PI COL·LEGI IMMACULADA CONCEPCIÓ RR. AGUSTINES MISSIONERES GAVÀ	08116152112023
33	G12 GRUPO EMPRESARIAL DE SERVICIOS, S.L. PI G12 GRUPO EMPRESARIAL DE SERVICIOS, S.L.	90104262112020
34	I COMA DOS MIRANDA S.L. PI I COMA DOS MIRANDA, S.L.	90105472112020
35	PUE DATA S.L. PI PUE DATA, S.L.	90105082112020
36	FORMALBA, S.L. PI FORMALBA, S.L.	90105982112020
37	GRUPO INSERTA: ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO Y ASOCIACIÓN INSERTA INNOVACIÓN PI GRUPO INSERTA: ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO Y ASOCIACIÓN INSERTA INNOVACIÓN	90117913112022
38	EUROPEA DE FORMACIÓN Y CONSULTORIA, S.L.U. PI EUROPEA DE FORMACIÓN Y CONSULTORIA, S.L.U.	75100242112020
39	ACADEMIA TÉCNICA UNIVERSITARIA, S.L. PI ACADEMIA TÉCNICA UNIVERSITARIA, S.L.	90110822112021
40	FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN PI FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN	90104012112020

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
41	FUNDACIÓ PRIVADA ENSENYAMENT I FAMÍLIA	PI FUNDACIÓ PRIVADA ENSENYAMENT I FAMÍLIA	08112342112022
42	CENTRE CULTURAL I ESPORTIU XALOC, S.A.	PI CENTRE CULTURAL I ESPORTIU XALOC, S.A.	08112272112022
43	INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA, S.L.	PI INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA, S.L.	90104782112020
44	SSP AIRPORT RESTAURANTS, S.L.	PI SSP AIRPORT RESTAURANTS, S.L.	08115362112023
45	COEMCO RESTAURACIÓN, S.A.	PI COEMCO RESTAURACIÓN, S.A.	90105722112020
46	RESTAURANTES MC DONALD'S, S.A.U.	PI RESTAURANTES MC DONALD'S, S.A.U.	90102412112020
47	SALONES BOYMA, S.L.	PI SALONES BOYMA, S.L.	77100042112021
48	REBAI, S.L.	PI REBAI, S.L.	06100472112022
49	HOSTELEREX, S.L.	PI HOSTELEREX, S.L.	06100452112022
50	SERVICIOS HOSTELEROS EMAI, S.A.	PI SERVICIOS HOSTELEROS EMAI, S.A.	15101532112022
51	SANDWICHEZ RESTAURACIÓN, S.L.	PI SANDWICHEZ RESTAURACIÓN, S.L.	08110942112022
52	DOLORES FERNÁNDEZ E HIJOS, S.L.	PI DOLORES FERNÁNDEZ E HIJOS, S.L.	36101502112022
53	VAP JV SPAIN 2017, S.L.	PI VAP JV SPAIN 2017, S.L.	08110432112022
54	CUTASA, S. L	PI CUTASA, S.L.	28111522112022
55	TECNOCONTROL SERVICIOS, S.A.	PI TECNOCONTROL SERVICIOS, S.A.	90104342112020
56	PULIM, S.A.	PI PULIM, S.A.	08117732112023
57	MITIE FACILITIES SERVICES, S.A.	PI MITIE FACILITIES SERVICES, S.A.	90103032112020

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
58	SACYR FACILITIES	PI SACYR FACILITIES	90124253112023
59	TOP CLEAN BALEARES, S.L.	PI TOP CLEAN BALEARES, S.L.	07100442112022
60	TRANSLIMP CONTRACT SERVICES, S.A.	PI TRANSLIMP CONTRACT SERVICES, S.A.	90103132112020
61	SAMAIN SERVICIOS A COMUNIDADE, S.A.	PI SAMAIN SERVICIOS A COMUNIDADE, S.A.	82100232112020
62	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS MAYSE S.L.	PI MANTENIMIENTO Y SERVICIOS MAYSE, S.L.	90103812112020
63	VIRSA MULTISERVICIOS, S.L.	PI VIRSA MULTISERVICIOS, S.L.	04100142112021
64	TERSUM SERVICIOS INTEGRALES, S.L.	PI TERSUM SERVICIOS INTEGRALES, S.L.	90106212112020
65	LIMPIEZAS SAYAGO, S.L.	PI LIMPIEZAS SAYAGO, S.L.	07100282112021
66	AURUM SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	PI AURUM SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	90104942112020
67	LR CLEAN AND SERVICE, S.L.	PI LR CLEAN AND SERVICE, S.L.	08113642112022
68	JERA AVANZA LEVANTE, S.L.	PI JERA AVANZA LEVANTE, S.L.	03100222112021
69	NET EXPRES, S.L.	PI NET EXPRES, S.L.	08112662112022
70	MULTISER MÁLAGA, S.L.	PI MULTISER MÁLAGA, S.L.	29100612112021
71	EULEN, S.A.	PI EULEN, S.A.	90114782112022
72	INDESA 2010, S.L.	PI INDESA 2010, S.L.	01100032112019
73	SERVINET DEL VALLÈS, S.L.	PI SERVINET DEL VALLÈS, S.L.	08112102112022
74	GESTIÓN INTEGRAL ECOTEX, S.L.	PI GESTIÓN INTEGRAL ECOTEX, S.L.	39100102112019

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
75	CONSORCI SOCIOSANITARI D'IGUALADA	PI CONSORCI SOCIOSANITARI D'IGUALADA	8110442112022
76	ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	PI ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	3112162112023
77	FUNDACIÓN ASPRODISIS	PI FUNDACIÓN ASPRODISIS	29100082112021
78	ASSOCIACIÓ IN VIA	PI ASSOCIACIÓ IN VIA	08112312112022
79	FUNDACION ANTONIO MORENO	PI FUNDACION ANTONIO MORENO	90114412112022
80	FUNDACION DE ESTUDOS E ANALISES	PI FUNDACION DE ESTUDOS E ANALISES	82100542112022
81	SANATORIO MARITIMO ORDEN HOSPITALARIA SAN JUAN DE DIOS	PI SANATORIO MARITIMO ORDEN HOSPITALARIA SAN JUAN DE DIOS	33100472112021
82	RESIDENCIA ENTREPINARES DEL MERCADILLO 2005 S.L.	PI RESIDENCIA ENTREPINARES DEL MERCADILLO 2005, S.L.	23100362112022
83	INSTITUTO GERIÁTRICO MEDITERRÁNEO, S.L.	PI INSTITUTO GERIÁTRICO MEDITERRÁNEO, S.L.	03100202112020
84	MUTUAL GESTIÓN INTEGRAL, S.L.U.	PI MUTUAL GESTIÓN INTEGRAL, S.L.U.	79110262112022
85	SERVICIOS ESPECIALES, S.A.	PI SERVICIOS ESPECIALES, S.A.	90108692112021
86	ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA, S.A.	PI ILUNION BUGADERIES DE CATALUNYA, S.A.	90104402112020
87	SERVICIOS ASISTENCIALES Y GRÁFICOS AZAHAR S. L	PI SERVICIOS ASISTENCIALES Y GRÁFICOS AZAHAR, S.L.	80100572112022
88	ROBA AMIGA, EMPRESA D'INSERCIÓ, S.L.	PI ROBA AMIGA, EMPRESA D'INSERCIÓ, S.L.	08112212112022

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
89	LEVANTINA DE SERVICIOS GENERALES, S.L.	PI LEVANTINA DE SERVICIOS GENERALES, S.L.	90102802112020
90	ILUNION NAVARRA, S.L.	PI ILUNION NAVARRA, S.L.	31101362112021
91	SERVICIOS DE LAVANDERÍA LA NUCIA, S.L.U.	PI SERVICIOS DE LAVANDERIA LA NUCIA, S.L.U.	80100222112022
92	ILUNION LAVANDERÍA EUSKALDUNA S.L.	PI ILUNION LAVANDERÍA EUSKALDUNA, S.L.	48100172112020
93	CONCELLO DE PONTEAREAS	PI CONCELLO DE PONTEAREAS	36101442112022
94	LAVANDERÍA MORALES E HIJOS, S.L.	PI LAVANDERÍA MORALES E HIJOS, S.L.	35100612112021
95	SIAD24 GALICIA, S.L.	PI SIAD24 GALICIA, S.L.	15100902112021
96	CÁRITAS DIOCESANA DE BILBAO	PI CÁRITAS DIOCESANA DE BILBAO	48100742112021
97	CARITIAS DIOCESANA SANTIAGO DE COMPOSTELA	PI CARITIAS DIOCESANA SANTIAGO DE COMPOSTELA	82100292112021
98	CENTRO DE AYUDA ESPECIALIZADA S.L.	PI CENTRO DE AYUDA ESPECIALIZADA, S.L.	48100362112021
99	SOM FUNDACIÓ PRIVADA CATALANA TUTELAR	PI SOM FUNDACIÓ PRIVADA CATALANA TUTELAR	08100102112017
100	ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SAN JOSÉ	PI ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SAN JOSÉ	18100142112020
101	LA DINAMO ACCIÓ SOCIAL LA COMA	PI LA DINAMO ACCIÓ SOCIAL LA COMA	46101742112021
102	FUNDACION ADECCO	PI FUNDACION ADECCO	90102772112020

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
103	GESTION PROFESIONAL SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO, S.L.	PI GESTION PROFESIONAL SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO, S.L.	14100102112020
104	FUNDACIÓ GERMÀ TOMÀS CANET	PI FUNDACIÓ GERMÀ TOMÀS CANET	79110282112022
105	FUNDACION CISA CENTRAL INTEGRAL DE SERVICIOS ASPANIAS	PI FUNDACION CISA CENTRAL INTEGRAL DE SERVICIOS ASPANIAS	09100042112020
106	FUNDACIÓ PRIVADA VALLÈS ORIENTAL PER A DISMINUÏTS PSÍQUICS	PI FUNDACIÓ PRIVADA VALLÈS ORIENTAL PER A DISMINUÏTS PSÍQUICS	08111662112022
107	CRUZ ROJA ESPAÑOLA	PI CRUZ ROJA ESPAÑOLA	90112642112022
108	PLAN DE IGUALDAD FUNDACION JUANSOÑADOR	PI PLAN DE IGUALDAD FUNDACION JUANSOÑADOR	90109152112021
109	APADIS	PI APADIS	03110172112022
110	CAMARA OFICIAL DE COMERCIO INDUSTRIA Y SERVICIOS DE VALLADOLID	PI CAMARA OFICIAL DE COMERCIO INDUSTRIA Y SERVICIOS DE VALLADOLID	47101052112023
111	SANTALUCÍA SERVICIOS COMPARTIDOS, A.I.E.	PI SANTALUCÍA SERVICIOS COMPARTIDOS, A.I.E.	90105342112020
112	J&A GARRIGUES, S.L.P.	PI J&A GARRIGUES, S.L.P.	90106762112021
113	PÉREZ-LLORCA ABOGADOS, S.L.P.	PI PÉREZ-LLORCA ABOGADOS, S.L.P.	90112732112022
114	VENTO ABOGADOS Y ASESORES S.L.P	PI VENTO ABOGADOS Y ASESORES, S.L.P.	82100462112022
115	AYUDAT SOLUCIONES PROFESIONALES, S.L.	PI AYUDAT SOLUCIONES PROFESIONALES, S.L.	11100662112022
116	ATLÁNTICA CORPORATE RESOURCES, S.L.	PI ATLÁNTICA CORPORATE RESOURCES, S.L.	90112132112022

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
117	CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE MADRID	PI CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE MADRID	28101822112021
118	REGISTRO MERCANTIL DE BARCELONA CB	PI REGISTRO MERCANTIL DE BARCELONA, C.B.	08110052112021
119	AUDITORES, CONSULTORES Y EXPERTOS INDEPENDIENTES S.L.P	PI AUDITORES, CONSULTORES Y EXPERTOS INDEPENDIENTES, S.L.P.	15101462112021
120	GRUPO MARJAL	PI GRUPO MARJAL	03109762112021
121	TÉCNICA AUXILAR DE GESTIÓN EMPRESARIAL, S.A.	PI TÉCNICA AUXILAR DE GESTIÓN EMPRESARIAL, S.A.	90101632112019
122	ILUNION EMERGENCIAS, S.A.	PI ILUNION EMERGENCIAS, S.A.	90101822112019
123	ENCLAVE FORMACIÓN, S.L.U.	PI ENCLAVE FORMACIÓN, S.L.U.	47101022112023
124	KONECTA MEDIACIÓN, S.L.	PI KONECTA MEDIACIÓN, S.L.	90101552112019
125	EMPLEDIS, S.L.	PI EMPLEDIS, S.L.	90106242112020
126	SOLUCIONES CORPORATIVAS GLOBALES, S.L.	PI SOLUCIONES CORPORATIVAS GLOBALES, S.L.	28111012112021
127	PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO CARTUJA, S.A.	PI PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO CARTUJA, S.A.	41110782112022
128	MEDIDAS ALTERNATIVAS, S.L.	PI MEDIDAS ALTERNATIVAS, S.L.	90112843112022
129	CRIT PROCESOS AUXILIARES, S.L.	PI CRIT PROCESOS AUXILIARES, S.L.	90112802112022
130	ASOCIACIÓN CÁNTABRA PRO SALUD MENTAL	PI ASOCIACIÓN CÁNTABRA PRO SALUD MENTAL	39100812112022

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
131	SOCIEDAD ARAGONESA DE ASESORÍA TÉCNICA	PI SOCIEDAD ARAGONESA DE ASESORÍA TÉCNICA	50101012112022
132	SERVEX PROFESIONAL, S.L.	PI SERVEX PROFESIONAL, S.L.	90112372112022
133	ACTIVEX SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	PI ACTIVEX SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	90112292112022
134	CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L.	PI CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L.	02100012112020
135	SOLVAY QUÍMICA, S.L.	PI SOLVAY QUÍMICA, S.L.	39100162112020
136	UPM RAFLATAC IBERICA, S.A.	PI UPM RAFLATAC IBERICA, S.A.	08112912112022
137	INOVYN ESPAÑA, S. L	PI INOVYN ESPAÑA, S.L.	08112432112022
138	VIDRES, S.A. Y CENTRO TECNOLÓGICO VIDRES, S.L.	PI VIDRES, S.A. Y CENTRO TECNOLÓGICO VIDRES, S.L.	12100422112021
139	IMPEX EUROPA, S.L.	PI IMPEX EUROPA, S.L.	36100792112020
140	LUCTA, S.A.	PI LUCTA, S.A.	90109622112021
141	LUBRIZOL ADVANCED MATERIALS SPAIN, S.L.	PI LUBRIZOL ADVANCED MATERIALS SPAIN, S.L.	08112052112022
142	ADISSEO ESPAÑA, S.A.	PI ADISSEO ESPAÑA, S.A.	09100132112020
143	SYMRISE IBÉRICA, S.L.	PI SYMRISE IBÉRICA, S.L.	8110912112022
144	MORCHEM. S.A.U.	PI MORCHEM, S.A.U.	08111092112022
145	AEROTECNIC METALLIC, S.L.U.	PI AEROTECNIC METALLIC, S.L.U.	41111942112023
146	STADLER RAIL VALENCIA, S.A.U.	PI STADLER RAIL VALENCIA, S.A.U.	46100152112015
147	MONTAJES CANCELAS, S.L.	PI MONTAJES CANCELAS, S.L.	36101512112022

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
148	AISLAMIENTOS TÉRMICOS DE GALICIA, S.A.	PI AISLAMIENTOS TÉRMICOS DE GALICIA, S.A.	36101292112022
149	ALSTOM TRANSPORTE, S.A.	PI ALSTOM TRANSPORTE, S.A.	90111632112021
150	BULBO, S. L	PI BULBO, S. L.	15101412112021
151	FIBERTECNIC, S.A.U.	PI FIBERTECNIC, S.A.U.	01100192112021
152	INTERNACIONAL DE COMPOSITES, S.A.U.	PI INTERNACIONAL DE COMPOSITES, S.A.U.	45100142112021
153	AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS	PI AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS	01100182112021
154	COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA, S.L.	PI COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA, S.L.	90100882112017
155	GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.	PI GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.	90100682112016
156	URBISEGUR DE SEGURIDAD, S.L.	PI URBISEGUR DE SEGURIDAD, S.L.	90101872112019
157	CLÍNICA PSIQUIÁTRICA PADRE MENNI	PI CLÍNICA PSIQUIÁTRICA PADRE MENNI	31100142112019
158	PHOENIX VIGILANCIA Y SEGURIDAD, S.A.	PI PHOENIX VIGILANCIA Y SEGURIDAD, S.A.	79110122112022
159	SERVICIOS SPR VILANOVA, S.L.	PI SERVICIOS SPR VILANOVA, S.L.	36101772112022
160	WINCONTROL SEGURIDAD, S.L.	PI WINCONTROL SEGURIDAD, S.L.	03109882112022
161	VIGCAN SEGURIDAD, S.L.	PI VIGCAN SEGURIDAD, S.L.	38100632112022
162	SERVISE, S.A.	PI SERVISE, S.A.	28100282112020
163	VASBE S.L.	PI VASBE, S.L.	37100222112021

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
164	SURESTE SEGURIDAD, S.L.U.	PI SURESTE SEGURIDAD, S.L.U.	90111262112021
165	PERNOD RICARD WINEMAKERS SPAIN, S.A.	PI PERNOD RICARD WINEMAKERS SPAIN, S.A.	90107832112021
166	COMPAÑIA CERVECERA DE CANARIAS, S.A.	PI COMPAÑIA CERVECERA DE CANARIAS, S.A.	75100702112022
167	HACIENDA Y VIÑEDOS MARQUÉS DEL ATRIO, S.L.	PI HACIENDA Y VIÑEDOS MARQUÉS DEL ATRIO, S.L.	90112352112022
168	MASIA VALLFORMOSA, S.L.	PI MASIA VALLFORMOSA, S.L.	08110742112022
169	INTERMALTA, S.A.	PI INTERMALTA, S.A.	90112002112022
170	DELAFRUIT, S.L.U.	PI DELAFRUIT, S.L.U.	43100152112022
171	BODEGA CUATRO RAYAS, S. COOP. AGROALIMENTARIA	PI BODEGA CUATRO RAYAS, S. COOP. AGROALIMENTARIA	47100412112021
172	ESTRELLA DE LEVANTE, FABRICA DE CERVEZA, S.A.U.	PI ESTRELLA DE LEVANTE, FABRICA DE CERVEZA, S.A.U.	30109782112021
173	EL PROGRESO SOC. COOP DE CLM	PI EL PROGRESO, SOC. COOP DE CLM	13109112112021
174	BODEGAS MURVIEDRO, S.A.	PI BODEGAS MURVIEDRO, S.A.	46101952112021
175	GRAFOPACK, S.A.U.	PI GRAFOPACK, S.A.U.	08112352112022
176	I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA ENITER, S.A.	PI I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA ENITER, S.A.	46105022112022
177	ÍNDICE, S.L.	PI ÍNDICE, S.L.	08112072112022
178	CHEMENCE GRAPHICS SPAIN, S.L.	PI CHEMENCE GRAPHICS SPAIN, S.L.	90112782112022
179	CELLOGRÁFICA GEROSA, S.A.	PI CELLOGRÁFICA GEROSA, S.A.	08111282112022

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
180	PRENSA MALAGUEÑA, S.A.	PI PRENSA MALAGUEÑA, S.A.	29100482112021
181	RIEUSSET, S.A.	PI RIEUSSET, S.A.	08110462112022
182	TRUYOL, S.A.	PI TRUYOL, S.A.	28111432112021
183	MACROLIBROS S.L.U.	PI MACROLIBROS, S.L.U.	90111622112021
184	LIBERDUPLEX, S.L.U.	PI LIBERDUPLEX, S.L.U.	08100932112021
185	HERMANOS ALUM, S.L.	PI HERMANOS ALUM, S.L.	08112362112022
186	S.A. DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACION, GESECO	PI S.A. DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACION, GESECO	82100582112022
187	TRACTAMENTS ECOLÒGICS, S.A.	PI TRACTAMENTS ECOLÒGICS, S.A.	08112232112022
188	SERVEIS MEDI AMBIENT, S.A.	PI SERVEIS MEDI AMBIENT, S.A.	08110632112022
189	L'ARCA SERVEIS AMBIENTALS EMPRESA INSERCIÓ, S.L.U.	PI L'ARCA SERVEIS AMBIENTALS EMPRESA INSERCIÓ, S.L.U.	08110532112022
190	SOLUCIONES INTEGRALES PARA LOS RESIDUOS, S.A.	PI SOLUCIONES INTEGRALES PARA LOS RESIDUOS, S.A.	08110422112022
191	SELECTIVAS METROPOLITANAS, S.A.	PI SELECTIVAS METROPOLITANAS, S.A.	08110372112022
192	COMPAÑÍA PARA LA GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS EN ASTURIAS	PI COMPAÑÍA PARA LA GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS EN ASTURIAS	33100182112020
193	ABONOS ORGÁNICOS SEVILLA, S.A.	PI ABONOS ORGÁNICOS SEVILLA, S.A.	41100732112021
194	GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS, S.A.	PI GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS, S.A.	46101662112021
195	EXCAVACIONES DARIO, S.L.	PI EXCAVACIONES DARIO, S.L.	15100492112020

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
196	EDIFESA OBRAS Y PROYECTOS, S.A.	PI EDIFESA OBRAS Y PROYECTOS, S.A.	90117392112022
197	AMER E HIJOS, S.A.	PI AMER E HIJOS, S.A.	07100142112021
198	INTEGRAVAL HORTUS, S.L.	PI INTEGRAVAL HORTUS, S.L.	46104262112022
199	FCC CONSTRUCCION, S.A.	PI FCC CONSTRUCCIÓN, S.A.	90109352112021
200	IELCO, S.L.	PI IELCO, S.L.	29100962112022
201	ABECONSA, S.L.	PI ABECONSA, S.L.	90112122112022
202	OBRAS GALLAECIA, S.L.	PI OBRAS GALLAECIA, S.L.	15101502112022
203	VOPI4, S.A.	PI VOPI4, S.A.	08110452112022
204	ETOSA OBRAS Y SERVICIOS BUILDING, S.L.U.	PI ETOSA OBRAS Y SERVICIOS BUILDING, S.L.U.	30109912112022
205	URCOTEX I, S.L.U.	PI URCOTEX I, S.L.U.	08110232112.022
206	LEVANTINA 2000 DE AUTOMOCIÓN, S.A.	PI LEVANTINA 2000 DE AUTOMOCIÓN, S.A.	90107752112021
207	FUJIKURA AUTOMOTIVE EUROPE, S.A.U.	PI FUJIKURA AUTOMOTIVE EUROPE, S.A.U.	90104192112020
208	COMERCIAL ORBEL, S.A.	PI COMERCIAL ORBEL, S.A.	12100432112021
209	FERDINAND BILSTEIN ESPAÑA, S.L.	PI FERDINAND BILSTEIN ESPAÑA, S.L.	50101202112022
210	AUTOMÓVILES FERSÁN, S.A.U.	PI AUTOMÓVILES FERSÁN, S.A.U.	80100262112022
211	MOTOCARD BIKE, S.L.	PI MOTOCARD BIKE, S.L.	90112862112022
212	ROFERVIGO, S.L.	PI ROFERVIGO, S.L.	82100482112022
213	DATA COL HISPANIA, S.L.	PI DATA COL HISPANIA S.L.	18100272112021

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>	<i>Código</i>
214	AUTOMOCION 2000 BCN, S.A.U.	PI AUTOMOCION 2000 BCN, S.A.U. 08111122112022
215	REMM GUITART, S.L.	PI REMM GUITART, S.L. 08111002112022
216	TALLERES GARRIDO DE MOTILLA, S.A.	PI TALLERES GARRIDO DE MOTILLA, S.A. 90111932112022
217	LA HISPANO DEL CID, S.A.	PI LA HISPANO DEL CID, S.A. 12100732112021
218	DISA GESTIÓN LOGÍSTICA, S.L.	PI DISA GESTIÓN LOGÍSTICA, S.L. 75100832112023
219	AUTOBUSES URBANOS DE ELCHE, S.L.	PI AUTOBUSES URBANOS DE ELCHE, S.L. 03112212112023
220	MASECAR, S.L.	PI MASECAR, S.L. 30111702112023
221	PLAN IGUALDAD AUTOCARES COSTA AZUL 2022	PI PLAN IGUALDAD AUTOCARES COSTA AZUL 2022 03100132112020
222	ZUREKIN BUS, S.L.	PI ZUREKIN BUS, S.L. 48100452112021
223	EMPRESA CASAS, S.A.	PI EMPRESA CASAS, S.A. 08110212112022
224	INTERURBANA DE AUTOCARES, S.A.	PI INTERURBANA DE AUTOCARES, S.A. 90109192112021
225	GRUPO ENATCAR, S.A.	PI GRUPO ENATCAR, S.A. 90109202112021
226	METRO BILBAO, S.A.	PI METRO BILBAO, S.A. 48100262112020
227	TRANSFESA LOGISTICS, S.A.	PI TRANSFESA LOGISTICS, S.A. 90101892112019
228	ALIANZA BUS, S.L.	PI ALIANZA BUS, S.L. 90109182112021
229	IRUBUS, S.A.U.	PI IRUBUS, S.A.U. 90109322112021
230	PAÑALÓN, S.A.	PI PAÑALÓN, S.A. 90117432112022
231	EUGENIO DIEZ, S.A. (AUTOCARES EDSA)	PI EUGENIO DIEZ, S.A. (AUTOCARES EDSA) 31102282112022
232	TRANSPORTES UNIDOS DE ASTURIAS, S.L.	PI TRANSPORTES UNIDOS DE ASTURIAS, S.L. 33101302112022

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
233	FURGO-TRAYLER S.L.	PI FURGO-TRAYLER S.L.	43100312112022
234	TRANSEGRE, S.L.	PI TRANSEGRE, S.L.	25100162112022
235	CONSORCIO DE TRÁNSITO Y ORGANIZACIÓN LOGÍSTICA EN MUDANZAS, S.L.U.	PI CONSORCIO DE TRÁNSITO Y ORGANIZACIÓN LOGÍSTICA EN MUDANZAS, S.L.U.	08111632112022
236	ULBASA, S.A.	PI ULBASA, S.A.	06100112112020
237	TIRMA, S.A.	PI TIRMA, S.A.	75100742112023
238	NOMEN FOODS, S.L.	PI NOMEN FOODS, S.L.	43101092112023
239	RIBEREGA S.COOP.	PI RIBEREGA S.COOP.	31101392112021
240	PATEL, S.A.U.	PI PATEL, S.A.U.	08100142112020
241	ACEITUNAS TORRENT, S.L.	PI ACEITUNAS TORRENT, S.L.	14100232112021
242	MATADERO GUIJUELO, S.A.	PI MATADERO GUIJUELO, S.A.	37100032112020
243	ULTRACONGELADOS DE CORTES, S.L.U.	PI ULTRACONGELADOS DE CORTES, S.L.U.	31100552112020
244	UNILEVER FOODS INDUSTRIAL ESPAÑA, S.L.U.	PI UNILEVER FOODS INDUSTRIAL ESPAÑA, S.L.U.	48100892112022
245	SOCIEDAD COOPERATIVA GENERAL AGROPECUARIA ACOR	PI SOCIEDAD COOPERATIVA GENERAL AGROPECUARIA ACOR	90106372112020
246	PATEL, S.A.U.	PI PATEL, S.A.U.	08100142112020
247	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	PI CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	90119082112022
248	BUNGE IBÉRICA, S.A.U.	PI BUNGE IBÉRICA, S.A.U.	90104812112020
249	UNION SALAZONERA ISLEÑA, S. A	PI UNION SALAZONERA ISLEÑA, S.A.	21100122112020

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
250	CONSERVAS CERQUEIRA, S.A.	PI CONSERVAS CERQUEIRA, S.A.	82100552112022
251	JOSÉ MARÍA LÁZARO, S.A. - TAISI	PI JOSÉ MARÍA LÁZARO, S.A. - TAISI	50100672112021
252	TÉCNICA AUXILAR DE GESTIÓN EMPRESARIAL, S.A.	PI TÉCNICA AUXILAR DE GESTIÓN EMPRESARIAL, S.A.	90101632112019
253	ILUNION EMERGENCIAS, S.A.	PI ILUNION EMERGENCIAS, S.A.	90101822112019
254	ENCLAVE FORMACIÓN, S.L.U.	PI ENCLAVE FORMACIÓN, S.L.U.	47101022112023
255	KONECTA MEDIACIÓN, S.L.	PI KONECTA MEDIACIÓN, S.L.	90101552112019
256	EMPLEDIS, S.L.	PI EMPLEDIS, S.L.	90106242112020
257	SOLUCIONES CORPORATIVAS GLOBALES, S.L.	PI SOLUCIONES CORPORATIVAS GLOBALES, S.L.	28111012112021
258	PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO CARTUJA, S.A.	PI PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO CARTUJA, S.A.	41110782112022
259	MEDIDAS ALTERNATIVAS, S.L.	PI MEDIDAS ALTERNATIVAS, S.L.	90112843112022
260	CRIT PROCESOS AUXILIARES, S.L.	PI CRIT PROCESOS AUXILIARES, S.L.	90112802112022
261	ASOCIACION CANTABRA PRO SALUD MENTAL	PI ASOCIACION CANTABRA PRO SALUD MENTAL	39100812112022
262	SOCIEDAD ARAGONESA DE ASESORÍA TECNICA	PI SOCIEDAD ARAGONESA DE ASESORÍA TÉCNICA	50101012112022
263	SERVEX PROFESIONAL, S.L.	PI SERVEX PROFESIONAL, S.L.	90112372112022

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
264	ACTIVEX SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	PI ACTIVEX SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	90112292112022
265	CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L.	PI CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L.	02100012112020
266	UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	PI UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	35101072112022
267	UNIVERSIDAD DE JAÉN	PI UNIVERSIDAD DE JAÉN	23100512112022
268	FUNDACIÓN UNIVERSIDAD FRANCISCO DE VITORIA	PI FUNDACIÓN UNIVERSIDAD FRANCISCO DE VITORIA	28116092112022
269	UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS	PI UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS	28115352112022
270	PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA FUNDACION UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	PI PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA FUNDACION UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	41111132112022
271	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	PI UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	28114252112022
272	PLAN IGUALDAD ASOCIACION UNIVERSIDAD POPULAR PARA LA EDUCACION Y CULTURA DE BURGOS	PI PLAN IGUALDAD ASOCIACION UNIVERSIDAD POPULAR PARA LA EDUCACION Y CULTURA DE BURGOS	09100642112022
273	FUNDACION DE INVESTIGACION DEL CANCER DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	PI FUNDACION DE INVESTIGACION DEL CANCER DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	37100472112022
274	PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN Y DE LA EMPRESA	PI PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN Y DE LA EMPRESA	24100382112022

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
275	UNIVERSIDAD POPULAR DE PALENCIA	PI UNIVERSIDAD POPULAR DE PALENCIA	34100242112022
276	ACCIONA S.A.	PI ACCIONA S.A.	28109122112021
277	ACCIONA MEDIOAMBIENTE, S.A.	PI ACCIONA MEDIOAMBIENTE, S.A.	90113522112022
278	ACERINOX EUROPA, S.A.U.	PI ACERINOX EUROPA S.A.U.	11100342112021
279	AENA, S.M.E., S.A. Y AENA SOCIEDAD CONCESIONARIA DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL DE LA REGIÓN DE MURCIA, S.M.E., S.A.	PI AENA, S.M.E., S.A. Y AENA SOCIEDAD CONCESIONARIA DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL DE LA REGIÓN DE MURCIA, S.M.E., S.A.	90117303112022
280	ALMIRAL, S.A.	PI ALMIRAL, S.A.	8110513112022
281	AMADEUS IT GROUP, S.A.	PI AMADEUS IT GROUP, S.A.	28111142112021
282	AMADEUS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS, S.A.	PI AMADEUS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS, S.A.	28111072112021
283	BBVA SEGUROS, S.A., DE SEGUROS Y REASEGUROS	PI BBVA SEGUROS, S.A., DE SEGUROS Y REASEGUROS	90114882112022
284	BBVA NEXT TECHNOLOGIES, S.L.U.	PI BBVA NEXT TECHNOLOGIES, S.L.U.	28112982112022
285	SEGUR CAIXA ADESLAS, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS	PI SEGUR CAIXA ADESLAS, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS	90114592112022
286	GRUPO FERROVIAL (CAPÍTULO IX DEL CONVENIO COLECTIVO)	PI GRUPO FERROVIAL (CAPÍTULO IX DEL CONVENIO COLECTIVO)	90112443112022

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
287	CENTRO DE EXPERIMENTACIÓN Y SEGURIDAD VIAL DE MAPFRE	PI CENTRO DE EXPERIMENTACIÓN Y SEGURIDAD VIAL DE MAPFRE	5100162112021
288	MERLIN PROPERTIES, S.A.	PI MERLIN PROPERTIES, S.A.	90113722112022
289	RED ELÉCTRICA INFRAESTRUCTURAS DE TELECOMUNICACIÓN, S.A.	PI RED ELÉCTRICA INFRAESTRUCTURAS DE TELECOMUNICACIÓN, S.A.	90113922112022
290	RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A.,	PI RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A.,	90113822112022
291	RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U.	PI RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U.	90113782112022
292	SIEMENS ENERGY	PI SIEMENS ENERGY	90110502112021
293	TELFÓNICA HISPANOAMÉRICA, S.A.	PI TELFÓNICA HISPANOAMÉRICA, S.A.	28115012112022
294	TELFÓNICA GLOBAL SOLUTIONS, S.L.U.	PI TELFÓNICA GLOBAL SOLUTIONS, S.L.U.	28114742112022
295	FUNDACIÓN TELFÓNICA	PI FUNDACIÓN TELFÓNICA	28113692112022
296	TELFÓNICA BROADCAST SERVICES, S.L.,	PI TELFÓNICA BROADCAST SERVICES, S.L.,	28113072112022
297	TELFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U., TELFÓNICA MÓVILES ESPAÑA S.A.U. Y TELFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U.	PI TELFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U., TELFÓNICA MÓVILES ESPAÑA S.A.U. Y TELFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U.	90112343112022
298	TELFÓNICA GESTIÓN INTEGRAL DE EDIFICIOS Y SERVICIOS, S.L.U.	PI TELFÓNICA GESTIÓN INTEGRAL DE EDIFICIOS Y SERVICIOS, S.L.U.	28112582112022
299	TELFÓNICA GLOBAL TECHNOLOGY, S.A.U.	PI TELFÓNICA GLOBAL TECHNOLOGY, S.A.U.	28112032112022

<i>Número</i>	<i>Empresa</i>		<i>Código</i>
300	TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.U.	PI TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.U.	90111872112022
301	COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE FINANCIACIÓN DEL DESARROLLO COFIDES, S.A., S.M.E.	PI COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE FINANCIACIÓN DEL DESARROLLO COFIDES, S.A., S.M.E.	28112422112022
302	TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A., S.M.E., M.P.	PI TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A., S.M.E., M.P.	90117492112022
303	GRUPO RENFE	PI GRUPO RENFE	90112503112022
304	PRODUCTORES Y COMERCIALIZADORES DE MELÓN, S.L.	PI PRODUCTORES Y COMERCIALIZADORES DE MELÓN, S.L.	30111612112023
305	TILLA BERRIES, S.L.U.	PI TILLA BERRIES, S.L.U.	21100182112020
306	FRUTAS SANTA ISABEL, S.L.	PI FRUTAS SANTA ISABEL, S.L.	21100212112021
307	FRAN Y LOLO, S.L.	PI FRAN Y LOLO, S.L.	21100202112021
308	GRUPO AVÍCOLA LA CRESTA, S.L.U.	PI GRUPO AVÍCOLA LA CRESTA, S.L.U.	90103392112020
309	AIRA SOC. COOP. GALEGA	PI AIRA SOC. COOP. GALEGA	82100522112022
310	VALLFRUT COOPERATIVA VALENCIANA	PI VALLFRUT COOPERATIVA VALENCIANA	12100832112021
311	VEGETALES LINEA VERDE NAVARRA, S.A.	PI VEGETALES LÍNEA VERDE NAVARRA S.A.	31101622112021
312	VERDURAS J.R. S.L.	PI VERDURAS J.R. S.L.	03110162112022
313	EXPORTACIONES ARANDA, S.L.	PI EXPORTACIONES ARANDA, S.L.	46102822112022
314	AGRIMARBA 2, S.L.	PI AGRIMARBA 2, S.L.	90112232112022
315	AGROAL COOP. V.	PI AGROAL COOP. V.	12100442112021

La aprobación del RDL 6/2019 y sus desarrollos reglamentarios, contenidos en los RD 901/2020 y 902/2020, dieron un notable impulso a la función de la negociación colectiva en materia de igualdad entre hombres y mujeres, a través de manera particular de la promoción de los Planes de Igualdad. No obstante, para determinar con rigor la efectividad de sus mandatos, era necesario tomar el pulso a los Planes de Igualdad que se adoptarán a partir de la entrada en vigor de nueva normativa (14 enero 2021), que exige un activo papel de los agentes sociales, significativamente, en el ámbito negocial de las empresas. Dicho propósito es el objetivo principal de la presente obra, que, a partir de una muestra significativa de Planes de Igualdad acordados, aborda, de manera eminentemente práctica, los contenidos paccionados en los planes. Desde la fase de diagnóstico hasta todo lo relativo a los procesos de selección, contratación, formación, sistemas de clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo, promoción, tiempo de trabajo y conciliación, condiciones salariales, así como se ha integrado la perspectiva de género en la salud laboral.

Por otro lado, el estudio se completa con el análisis en el primer bloque de este trabajo de los aspectos más críticos que está planteando el despliegue de los planes de igualdad en las empresas tanto desde la perspectiva formal (registro, consecuencias del incumplimiento) como en relación al procedimiento de negociación propiamente dicho (reglas de interlocución, comisión de seguimiento, etc).