



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE

# III Observatorio sobre Igualdad

# Índice

## Índice

Introducción III Observatorio sobre igualdad, por Francisco Javier Blasco de Luna	4
Promoviendo un marco normativo de protección de los trabajadores seniors. Evitando la discriminación por razón de edad, por Eva María Blázquez Agudo	8
Políticas de empleo, género y mercado de trabajo: una visión comparada, por Daniel Pérez del Prado	22
Encuesta III Observatorio sobre Igualdad	42

# Introducción III Observatorio sobre igualdad

por Francisco Javier Blasco de Luna



Hoy tenemos el placer de publicar la tercera edición del Observatorio de Igualdad del Adecco Group Institute, coincidiendo con la fecha en la que presentamos la Cátedra Adecco-Universidad Carlos III de Madrid sobre Empleo y Diversidad.

Como en años anteriores, recogemos los resultados de una nueva encuesta a más de 30.000 empresas sobre las principales materias de interés sobre igualdad y diversidad, así como dos interesantes estudios, uno sobre retos normativos para la protección y evitación de la discriminación del talento senior, y el segundo sobre el abordaje de las políticas de empleo y la igualdad de género desde las mejores prácticas de Derecho comparado.

Quiero agradecer y felicitar a la profesora Blázquez Aguado y al profesor Pérez del Prado, ambos de la citada Universidad, por la excelente calidad de sus aportaciones.

## POSTPANDEMIA Y CALIDAD EN EL EMPLEO

Nos encontramos en el camino de la recuperación económica, esperando su consolidación en 2023 al volver a alcanzar las cifras de empleo y PIB previos a la pandemia, y esperando aprovechar las lecciones aprendidas y recomponer muchas de las inequidades de nuestro mercado de trabajo. La crisis sanitaria ha golpeado con especial incidencia al colectivo de mujeres y a los más seniors, junto con las ya tradicionales, y que nos deben sonrojar, cifras de desempleo juvenil.

Las reformas laborales de los últimos dos años puede que acentúen estas diferencias si no se cambian las rigideces y distorsiones producidas por del marco regulador, y un buen ejemplo es que bajan las empresas con sistemas de flexibilidad horaria y de teletrabajo, lo que sin duda impactará en el *engagement* y ya muchos hablan de la versión española de la gran renuncia, a la que llaman *la gran resignación*.

El trabajo a distancia puede ser una herramienta de racionalización y flexibilidad, y un camino sostenible para mejorar las cifras de igualdad. Pero sólo si la normativa facilita su percepción, no como una amenaza, sino como una oportunidad para la mejor gestión de las personas, y los sistemas de medición del desempeño se resetean para huir del pernicioso presentismo.

Y es que las empresas nos dicen que los varones que piden reducción de jornada todavía suponen menos del 5% de las mismas, y la corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas siguen siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres en el 70% de las organizaciones. Parece necesario revisar las políticas de conciliación, puede que ya caducas pese a los importantes avances logrados, si queremos avanzar en la corresponsabilidad, y es algo que veremos bajo la senda marcada por la Directiva 2019/1158, de conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y de los cuidadores.

## IGUALDAD Y MARCO REGULADOR

Una vez expirado el último periodo transitorio del RD Ley 6/2019 para que las empresas de más de 50 trabajadores tengan Plan de Igualdad, vemos que aún nos queda mucho camino para que todas las empresas obligadas lo tengan. No obstante, pese a ser un país con mucha pyme, el porcentaje de empresas que están negociando o que ya tienen un plan de igualdad es importante.

En efecto, en la encuesta que presentamos las cifras sobre la existencia de planes de igualdad van mejorando, pero ese no es el único reto. La igualdad debe ser una cultura, y para ello dependeremos más de cómo se facilite a las empresas este camino, que de los requisitos normativos. En este año en que el Supremo ya se ha pronunciado -en contra de la patronal- sobre la legitimación negocial de los planes para aquellas empresas sin representación legal de las personas trabajadoras, deberíamos reflexionar sobre cómo ampliar, por la vía de la promoción y no de la obligación, el espectro de empresas con planes de igualdad y la implantación efectiva de los mismos.

No obstante lo anterior, es indudable que muchas de las mejoras provienen de las obligaciones y plazos marcados en la regulación sobre igualdad de género en los últimos quince años. Y por eso traemos a este estudio otra reflexión en relación con los más mayores, con el talento senior. Siguen existiendo muchos estigmas contra ese colectivo, la inercia a que sean los primeros en salir en los procesos de reestructuración y las cifras de desempleo de larga duración de este colectivo son ya una fotografía que nos debe preocupar.

A medida que los miembros de la plantilla envejecen, parece que el interés por su continuidad en las organizaciones decrece de forma progresiva, lo que resulta un proceso manifiestamente pernicioso: posibilidades de empleo, pérdida de talento, sobrecosces al sistema público de seguridad social... una sentencia del TSJ de Andalucía de comienzos de año parece abrir el *melón de la discriminación positiva* (o la teoría de eficiencia de Kaldor-Hicks) para el tratamiento de este colectivo.

## IGUALDAD EFECTIVA

Las empresas consideran que con la igualdad y la inclusión de todos los talentos se aumenta la competitividad, y la paridad resulta beneficiosa para las organizaciones. Y por eso tenemos que hacer atractivos los planes de igualdad. Lejos de buscar lo que algunos llaman el *equality-washing*, el camino recorrido en la implantación de sistemas de gestión e integración de retos diversos (calidad, prevención de riesgos laborales, medioambiente, etc.) puede servirnos de ejemplo para llevar la igualdad a todas las empresas, independientemente de su tamaño.

También son importantes los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 1, 5 y 10, que buscan abordar los desafíos

interrelacionados de la desigualdad, centrándose en diferentes aspectos de la misma y dirigidos a diferentes grupos de interés. Para impulsar el progreso y eliminar de manera efectiva los prejuicios inconscientes y la discriminación y promover la igualdad de género, necesitamos remodelar y reconstruir sistemas, políticas e instituciones. Y necesitamos más transparencia y responsabilidad.

Todos tenemos un papel que desempeñar para lograr un progreso sistemático y sistémico hacia estos objetivos para dar forma a un mundo del trabajo mejor que luche de manera decisiva contra la discriminación dondequiera que ocurra.

## INDICADORES DE IGUALDAD

Aunque ya es una obligación para todas las empresas, pero sólo el 72% de las organizaciones cuenta con un sistema de registro salarial, los avances son evidentes. Se ha duplicado el criterio de trabajo de igual valor en la clasificación de los registros retributivos y nuestro país (Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres) ya tiene estándares por encima del resto de países de la Unión, y parece que de los nuevos requisitos de la propuesta de Directiva (marzo 2021) por la que se refuerza *la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres*.

No podemos obviar que la brecha salarial responde, entre otras, a cuestiones como el hecho de la falta de mujeres en sectores y profesiones con mayores salarios o en puestos de responsabilidad en las organizaciones, incluidos los consejos de administración. Pero esta presencia y su evolución positiva ya la estamos viendo. No debe preocuparnos tanto el número de mujeres en los consejos de administración, sino la presencia femenina en los mandos intermedios, en los estudios y ocupaciones del sector tecnológico y la industria, o en las citadas cifras de corresponsabilidad. Aún se mantiene en el 7% la presencia de las mujeres en aquellas profesiones con formación científica, tecnológica, ingenierías y matemáticas. Ahí es donde está realmente el reto de la igualdad.

Con todo, nuestras cifras de brecha salarial (11,9%) son mejores que la media de la Eurozona (15%), estando en peor situación países como Francia (16,5%), Alemania (20%), Reino Unido (19,8%) y Holanda (14,6%), y nos encontramos a la par de los países nórdicos.

## EL TECHO DE CRISTAL Y UNA REFLEXIÓN FINAL

Como se anticipaba, sube del 9% al 20% el porcentaje de empresas donde la presencia de mujeres en el órgano de dirección de la empresa (comité de dirección o similar) es superior al 50%, lo que coincide con el 19,66% del total de altos puestos directivos (2 puntos más que en 2020) publicado por la CNMV.

Según este organismo, la presencia de las mujeres en los consejos de administración sube 3 puntos en 2021, hasta alcanzar el 29,26% del total, y acercándose el 35% del Ibex, existiendo el compromiso en el revisado código de bien gobierno de alcanzar el 40% a finales de 2022

Son muchos los ruidos que nos despistan del camino hacia la igualdad efectiva. Aunque en estos días el debate parezca estar en la propuesta de incapacidad temporal por menstruación dolorosa o incapacitante (dismenorrea) y su impacto en el derecho fundamental de protección de datos, esperamos no perder el norte y seguir poniendo nuestro granito de arena en la divulgación y opinión sobre los retos en materia de igualdad y diversidad.

Muchas gracias a aquellas empresas que han participado en nuestra tercera encuesta y a todos los lectores por dedicarnos tiempo en acercarse a este estudio.



**Francisco Javier Blasco de Luna**  
Director, The Adecco Group Institute

# Promoviendo un marco normativo de protección de los trabajadores seniors. Evitando la discriminación por razón de edad

por Eva María Blázquez Agudo

## Índice

<i>1. Supuesto de hecho: la expulsión prematura del mercado laboral de los trabajadores mayores de 50 años.</i>	10
<i>2. El desajuste en el empleo por razón de edad.</i>	11
<i>3. Panorama del desempleo de trabajadores mayores de 50 años.</i>	13
<i>4. Sobre las causas de extinción de los contratos de los trabajadores mayores de 50 años.</i>	13
<i>4.1. Los costes salariales.</i>	
<i>4.2. La pérdida de productividad. En especial, la brecha digital.</i>	
<i>4.3. El empleo joven versus el senior</i>	
<i>5. De la discriminación por razón de sexo a las discriminaciones por razón de edad.</i>	16
<i>6. La discriminación por razón de edad en la ley y en la jurisprudencia. Un concepto en construcción</i>	17
<i>6.1. La edad en la contratación o ingreso en el puesto.</i>	
<i>6.2. La edad y la determinación de las condiciones de trabajo.</i>	
<i>6.3. La edad y la extinción de la relación laboral.</i>	
<i>7. ¿Es precisa una ley que prevenga la discriminación por razón de edad en las empresas? El ejemplo de la legislación de Estados Unidos y del Reino Unido.</i>	20
<i>8. Conclusiones</i>	21

## 1. SUPUESTO DE HECHO: LA EXPULSIÓN PREMATURA DEL MERCADO LABORAL DE LOS TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS.

Si bien es verdad que en los últimos tiempos existe una normativa laboral y de igualdad focalizada, especialmente en género, e incluso en materia de edad, pero desde el punto de los jóvenes, no ha seguido igual suerte el ámbito de los trabajadores seniors. Sin embargo, este grupo empieza a representar un reto en el mercado laboral en cuanto a que paulatinamente se incrementan las cifras de desempleo de los mayores de 50<sup>1</sup>, esto es, el mercado de trabajo les expulsa de forma prematura, en muchos casos, todavía lejos del momento de acceder a la jubilación.

Esta situación se debe en gran medida a la utilización con asiduidad de las opciones de prejubilaciones como formas de gestión empresarial de la edad. Con este tipo de planes, el trabajador sale de la empresa con una indemnización (algunas veces abonada en varios pagos a lo largo de los años siguientes), y accede a la prestación por desempleo de corte contributivo, a la cual suele tener derecho dos años (el máximo concedido). Posteriormente, pasa a cobrar el subsidio de mayores de 52 años, siempre que no tenga otras rentas. Dicha ayuda lleva aparejada la cotización por el 125% de la base mínima, lo que lleva a muchos trabajadores a suscribir un convenio especial para completar las bases a los efectos de mantener el nivel de las que tuviese con anterioridad. Para finalizar, termina, por donde debería haber empezado. Esto es, después de muchos años sin desarrollar actividad laboral accede a la pensión de jubilación, cuando lo adecuado es que directamente hubiese llegado en el momento que abandona su vida activa. Otro elemento muy usual es que anticipen el momento de su jubilación, debido al bajo importe del subsidio de mayores de 52 años.

Esta situación tiene graves consecuencias para los trabajadores seniors, que abandonan prematuramente el mercado laboral. Y no solamente durante el tiempo que cobran el desempleo, sino también durante el tiempo que posteriormente sus ingresos son la pensión de jubilación, puesto que su importe suele quedar reducido, o por la anticipación del momento, que lleva a la reducción del porcentaje aplicable por cada trimestre adelantado, o por la reducción de las cotizaciones aportadas desde el momento que terminan el derecho a la prestación contributiva de desempleo (donde la cotización depende de la media de los últimos seis meses anteriores) hasta la jubilación,

a excepción de si firman un convenio especial con la Seguridad Social.

Esta reducción de los ingresos de los trabajadores seniors, tanto durante el tiempo que depende de la protección por desempleo como durante el que reciben la pensión de jubilación, puede verse agudizado por las condiciones de vida de los sujetos. No hay que olvidar que el momento de tener hijos se ha postergado por diversas circunstancias, una de ellas la dificultad de acceder al mercado laboral que tienen los jóvenes. Y esto lleva a que, en muchas ocasiones, este trabajador senior todavía tenga cargas familiares en el momento de su expulsión del mercado laboral.

Pero, esto no solamente tiene graves consecuencias para el trabajador senior, sino también para la sociedad, que pierde el talento de una persona que tiene experiencia en su ámbito, y también para el sistema de la Seguridad Social en cuanto a que durante el tiempo que tarda en llegar a la jubilación, en vez de aportar con sus cotizaciones, está percibiendo prestaciones de desempleo o, incluso, accede prematuramente a la pensión de jubilación.

Por todo esto hay que empezar en poner en marcha fórmulas para evitar las extinciones prematuras, con independencia de que es posible que próximamente se empiecen a presentar esos despidos como vulneradores de los derechos fundamentales, y empiecen a declararse nulos.

Sería interesante poner límite a la situación analizada, mediante políticas de empleo adecuadas y medidas legislativas que colaboren con las empresas a mantener a estos trabajadores seniors. Y esta es la tesis que a continuación se mantiene, defendiendo la continuación de la vida laboral, esta vez analizada no tanto desde esa continuidad después de alcanzar la edad de jubilación, que también, sino de la necesidad de conformar un mercado laboral inclusivo para los trabajadores entre 50 y la edad establecida para acceder voluntariamente a la pensión de jubilación.

<sup>1</sup>Como ya se mencionó en el *Informe II Observatorio sobre Igualdad de Adecco Institute* existen diversas posibilidades que se podrían manejar respecto a la edad en la que debe entenderse que un trabajador debe considerarse dentro del grupo de los denominados seniors (existen diversas bonificaciones e incentivos a la contratación y una protección especial en el desempleo para los mayores de 45 años; en otras ocasiones, se protege desde 50 o 55 años; o incluso los 52 años son los elegidos para la concesión del subsidio por desempleo, que se reconoce como paso previo a la pensión de jubilación, cuando el trabajador es expulsado prematuramente del mercado laboral).

## 2. EL DESAJUSTE EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE EDAD

Quizás si pensamos en el factor edad, el principal problema es la alta tasa de desempleo juvenil. De acuerdo con los datos del INE en la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2022, la tasa de desempleo total en España es del 13,65 %, pero si se analiza por edades, las personas trabajadoras de entre 16 y 19 años tiene una tasa de 46,43% y de 20 a 25 de 26,75%. No es extraño que, de acuerdo con estos números, una de las grandes preocupaciones de las políticas públicas en materia de empleo sea la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, grupo que, junto a las mujeres, personas con discapacidad o migrantes, son objeto de atención especial del ODS número 8 de la Agenda 2030. Muchos son los incentivos en el ámbito de las políticas de empleo que buscan la promoción de la contratación de los más jóvenes. Respecto a los jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, se reconoce una bonificación de las cuotas del empresario según la plantilla de la empresa si es menor de 250 trabajadores: 100% (75% cuando es superior) cuando la contratación es a través de un contrato de formación en alternativa durante toda la duración de la contratación, que son completadas por otras que se regulan en las distintas comunidades autónomas, habida cuenta que tienen la competencia en materia de gestión de políticas de empleo.

Además, actualmente está en marcha el programa Garantía Juvenil plus que tiene como objetivo facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo (entre 16 y 30 años), sobre todo a aquellas que no trabajan, ni tampoco están integradas en los sistemas de educación o formación. Se crea en paralelo el Sistema Nacional de Garantía Juvenil como un fichero en el que las personas jóvenes, inscritas con carácter voluntario, pasan a constituir una lista única de demanda a disposición de las entidades responsables de proponer las ofertas concretas.

Pero, también ha sido objeto de ciertos cambios legislativos. Por ejemplo, los contratos formativos que se han regulado recientemente en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. En su Exposición de Motivos se alude a un modelo de relaciones laborales desigual e injusto, porque la temporalidad se distribuye de forma desequilibrada, y ya no solamente hace mención del género, sino también de la edad, aludiendo a que son las mujeres y, sobre todo, las personas más jóvenes, las que sufren los mayores niveles de precariedad, tanto en términos de contrato como de salarios, y en general, son los colectivos que tienen más dificultades para incorporarse plenamente al mercado de trabajo, lo que

se refleja en brechas de diferente tipo, aún por corregir. Se regulan los contratos formativos en dos versiones: en una se busca la alternancia de la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, y en la otra el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. Estos contratos, aunque no limitados por la edad más que en el primer caso, y respecto a la obtención de ciertos certificados (los 30 años), tienen como objetivo el “arranque” laboral de los jóvenes que sufren una alta tasa de desempleo.

Sin embargo, continuando en nuestro camino de las discriminaciones en el mercado laboral, se puede observar que en el ámbito de la edad no solamente hay que poner el foco en los más jóvenes, sino también en el de los más mayores, los denominados trabajadores seniors. Siguiendo con el análisis de los datos de la EPA del 1º Cuatrimestre de 2022 desde el punto de vista de edad, se pone en evidencia que en los 12 últimos meses el número de parados desciende en el grupo de 25 a 54 años (- 397.700) y en el de 20 a 25 (-102.300) y, en cambio, sube en los grupos de edad de 16 a 19 años (10.500 más) y en el de 55 y más (10.300). Y en este punto donde hay que parar y preguntarse qué está pasando para que suba la tasa de desempleo en los mayores de 55 años. Seguramente por la evolución de la cada vez más usual salida del mercado de trabajo, como en la introducción se mencionaba. Y la dificultad de volver a entrar, una vez han perdido un puesto de trabajo.

Y si esto es una cuestión por la que hay que empezar a preocuparse en estos momentos, esta cuestión lo será cada vez más en los próximos años. Sobre esta cuestión se debatió ya en parte en el *Informe II Observatorio sobre Igualdad* de 2021 tuvo la oportunidad de analizar la discriminación por razón de edad en el mercado laboral, partiendo de los datos ofrecidos por la Organización Mundial de la Salud, que ponían en evidencia que entre 2000 y 2050, la proporción de los habitantes del planeta mayores de sesenta años se duplicará, pasando del 11 al 22% (en concreto, de 605 a 2000 millones). Como ya se conoce, y esta vez utilizando datos del INE, la elevación continua de la esperanza de vida (dos años aproximadamente en diez años), el descenso de la tasa de natalidad, que no ha parado de reducirse desde los que más o menos están en la franja de 45 y 49 años, llevan a que tenga un importante efecto de envejecimiento de la población.

Y si en el pasado *Informe Observatorio sobre Igualdad* se ponía el acento en el efecto de esta cuestión en las pensiones de jubilación, esto es, se analizaba los problemas planteados respecto a los mayores de 65 años aproximadamente y sus efectos en el acceso a la jubilación, en este nuevo estudio, aunque se analiza la edad como elemento principal, se

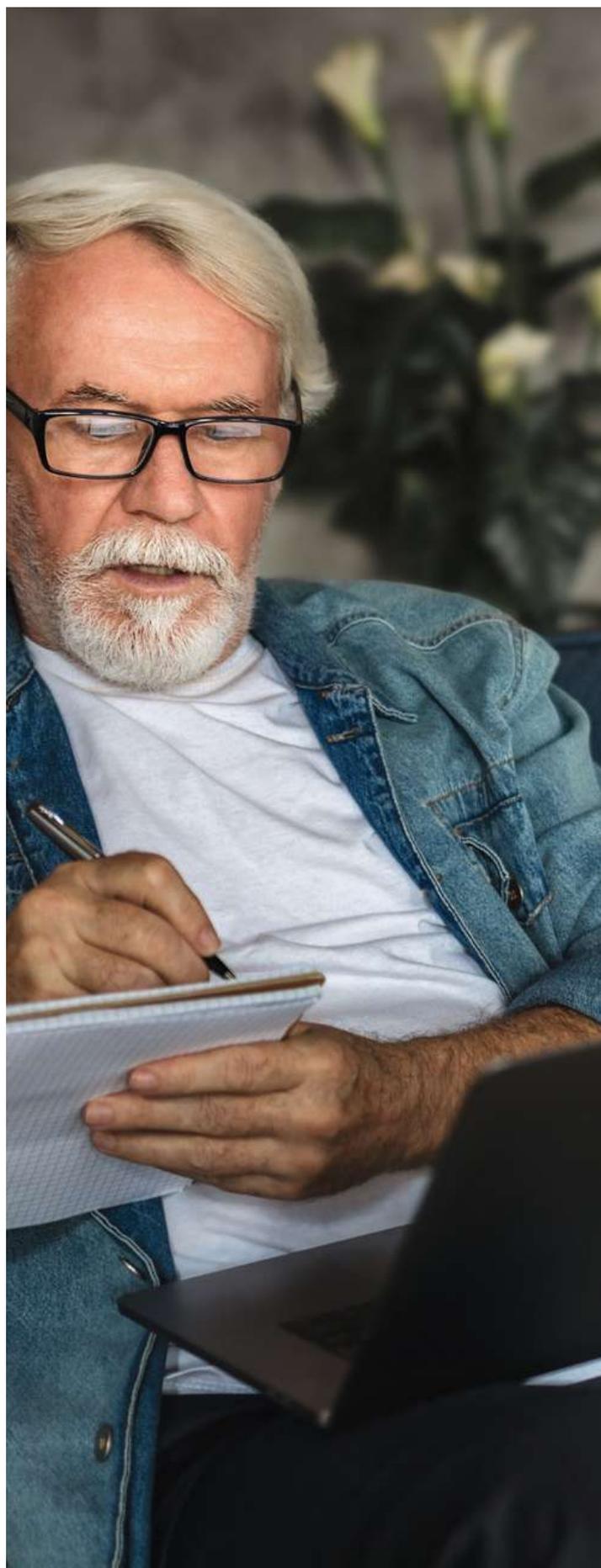
traslada a los efectos al mercado laboral de los trabajadores denominados como seniors.

En el avance de la Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2022 se señala que la edad media de la población es de 44,1 años, lo que significa que el 50% de la población total de España, más de 47 millones, son mayores de esa edad. Y de ellos el grupo comprendido entre 45 y 65 años, los cuales forman parte del mercado laboral, son un total de 14.310.406 millones.

Se va a centrar el análisis en este último grupo (aunque entre 45 y 50 años se considera que aún no son trabajadores seniors desde mi punto de vista, habida cuenta que se consideran jóvenes hasta los 30 años), el cual tiene problemas comunes en el mercado laboral que hay que valorar y a los que hay que buscar soluciones.

En todo caso, baste recordar lo que ya se señaló en el *Informe II Observatorio sobre Igualdad*, que tenido en cuenta que desde la UE, en su Decisión del Consejo de la Unión Europea del 18 de febrero de 2002 “relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros”, determina que son trabajadores de edad”, quienes se encuentran entre cincuenta y sesenta y cuatro años. Y, si bien el Decreto 817/1970, de 30 de abril, de trabajadores en edad madura, establecía la edad de 40, parece que la evolución social en los siguientes 50 años, lleva a que no se pueda mantener tal límite. En el ámbito de las políticas de empleo, las bonificaciones por razón de edad, se establecen a partir de 45 años, aunque en otras ocasiones se incrementa hasta 50 o 55 años; o incluso los 52 años (edad del subsidio por desempleo). Así, pongamos el límite en los 50 años, aproximadamente, dado que sí, y como los jóvenes lo son hasta los 30 años, al menos, dejaremos 20 años de actividad en el mercado laboral, en las que no tenga efecto el elemento etario.

En definitiva, se trata de un tramo importante de población activa, cuya tasa de actividad está empezando a reducirse y que va a representar una cuestión esencial de costes para el sistema de protección social, anterior a los costes que representa la jubilación ordinaria, en relación a la prestación por desempleo, como a continuación se pasa a analizar.



### 3. PANORAMA DEL DESEMPLEO DE TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS

De acuerdo con los datos del SEPE (resumen de datos de marzo de 2022 sobre prestaciones por desempleo), las personas de entre 45 y 54 años representan el 26% de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo, recibiendo el 43% de ellos la prestación contributiva, un 32% el subsidio y otro 15% la Renta Activa de Inserción. Pero, lo más llamativo es si se pone el foco en los mayores de 55 años, que es el tramo más numeroso con el 37% del total, quienes, en su gran mayoría, perciben el subsidio hasta la edad de jubilación.

En marzo de 2002 había un total de 1.758.590 prestaciones de desempleo conocidas. De ellas, 243.090 eran de beneficiarios entre 50 a 54, 308.477 de 54 a 59 y 338.043 de más de 60 años. De forma que, sumadas todas las cantidades, había 889.610 prestaciones para mayores de 50 años. De entre estas prestaciones destaca el subsidio por desempleo, donde 225.373 son mayores de 60 años, en concreto 213.55 reciben el concedido a mayores de 52 años.

Por otro lado, hay que poner de manifiesto que, si la media general de duración de prestación por meses es 15,21 para los mayores de 60 años es de 18,92 y de 55 a 59 de 17,37. Es decir, el tiempo de disfrute de la prestación por desempleo es más larga, cuanto más mayor es el beneficiario. Lo cual, en este caso, se ve especialmente afectado por el subsidio para mayores de 52 años que dura hasta el momento de la jubilación, siempre que se mantengan los requisitos de carencia de rentas. En total, se habían concedido 427.766 subsidios para mayores de 52 años. En definitiva, los parados de larga duración son en general los trabajadores con más edad.

Obviamente este es un coste preocupante, para el sistema de desempleo. Además, hay que poner en evidencia que, a este gasto, hay que añadir el del abono de las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, pero también el del reconocimiento de contribuciones ficticias por valor de la base mínima en el subsidio para mayores de 52 años. Si estos trabajadores estuviesen desarrollando una actividad laboral, estarían contribuyendo al sistema con sus cotizaciones, y como no lo están haciendo se están reconociendo unas cotizaciones que van a generar derechos por los que no se ha aportado recursos. Que si bien este reconocimiento es preciso en estas circunstancias, no son la mejor solución. Es solo un parche para evitar las consecuencias más perniciosas de la discriminación por razón de edad.

Por otra parte, es de imaginar que muchos de estos subsidios para mayores de 52 años se convertirán en muchos casos

en jubilaciones anticipadas, debido a las bajas cuantías de dicha ayuda, lo que a su vez está reduciendo opciones de cotización y esta anticipando el pago de la pensión, de forma que se reducirán ingresos (se abonan menos cotizaciones) y se aumentarán gastos (en forma de prestación por desempleo o de jubilación anticipada).

El desempleo en las edades anteriores a la jubilación, anticipada y/u ordinaria constituye un coste excesivo para su mantenimiento. Se producen gastos innecesarios, en vez de los ingresos por razón de sus cotizaciones al sistema de la Seguridad Social que, sin duda, son precisos para su sostenibilidad financiera. De forma que todas las acciones, públicas o privadas, que vayan encaminadas a la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores seniors será beneficiosa, consecuentemente, para el mantenimiento del sistema de la Seguridad Social.

### 4. SOBRE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOS TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS

El hecho demostrado es que hay un alto número de personas trabajadoras con más de 50 años que no permanecen activos en el mercado laboral y, en vez de cotizar hasta la llegada de su jubilación, al contrario, generan gastos al sistema de desempleo. Esta situación se debe a que cada vez que se hace una reducción de plantilla, dicha aminoración se centra en los más mayores. Para evitar esta situación, lo primero que hay que plantear es cuáles son las causas y si dichas motivaciones obedecen a una realidad o a una simple percepción.

En primer lugar, es una cuestión de valoración de costes. Cuando las empresas están en una situación económica desfavorable, entienden que su mejor opción es reducir costes, entre los que se incluyen los trabajadores que más salario recibe que, en general, son los trabajadores más mayores. Además, en ese momento pueden incluirles en procesos colectivos, donde la indemnización a abonar por despido es más reducida. Pero, hay otros motivos, que suelen alegarse. Así, es posible que las empresas entienden que los trabajadores seniors tienen mayor dificultad de adaptación a la continua evolución del mercado de trabajo y, por tanto, van a ser menos productivos y eficientes. O que es preciso amortizar sus puestos de trabajo para que puedan los más jóvenes insertarse en el mercado laboral. A continuación, se pasa a analizar estas cuestiones.



#### 4.1. LOS COSTES SALARIALES

Empezando por la cuestión salarial, desde el análisis de los datos del INE sobre Encuesta anual de estructura salarial (2019) se pone en evidencia por edades los siguientes salarios medios: el salario medio más alto es para los trabajadores de entre 55 y 59 años que es de 28.240,07 euros, estando luego seguidos por los de entre 50 y 54 con 27.183,07 euros, siendo bastante similar las retribuciones del rango de entre 60 y 64 con 26.735,18 euros y de 45 a 49 con 26.627,90 euros.

Seguramente uno de los motivos fundamentales de que los trabajadores mayores tienen salarios más altos que los más jóvenes se debe a los efectos del complemento de antigüedad. Dicho complemento es de tipo personal, lo que significa que se consolida y una vez adquirido el derecho se mantiene en el tiempo. Existe una tendencia en los convenios colectivos a eliminarlo, justamente por estas condiciones que tiene. No obstante, su eliminación significa que los nuevos trabajadores que se incluyan en el ámbito del convenio, no tendrán el derecho, pero, los que ya lo adquirieron, lo mantendrán. De forma que esta práctica está provocando cierta brecha salarial entre las generaciones de trabajadores.

En todo caso, se puede observar que las rentas de trabajo de los de más de 65 años es de 24.857,33 cercanos a la media

total de 24.395,98. De forma que se puede concluir que el rango de edad donde se obtiene más dinero y, por tanto, en el que más caros resultan para la empresa los trabajadores es en la década de los cincuenta. De modo que si la empresa desea ahorrar costes parece que la forma más efectiva será a través de la reducción de plantilla de esta edad.

#### 4.2. LA PÉRDIDA DE PRODUCTIVIDAD. EN ESPECIAL, LA BRECHA DIGITAL

Dejando a un lado el hecho de que los trabajadores en la década de los cincuenta son más caros que en otra franja de edad, hay que empezar a evidenciar otros elementos que, en su caso, también son motivos que influyen en la decisión empresarial de prescindir de los trabajadores mayores de 50 años.

Existe como una especie de expectativa de pérdida de aptitudes a partir de cierta edad que tienen la empresa<sup>2</sup>, la cual lleva a entender que los trabajadores seniors son menos eficientes. En definitiva, si tienen mayores salarios y se les aprecia como menor productivos, hay razones para entender que la empresa pensará que lo mejor es sustituirlos. Sin embargo, como algunos estudios ya han demostrado, la realidad es la contraria<sup>3</sup>. Por lo que hay que desechar la idea de que los trabajadores más mayores son menos productivos.

Hay que admitir en este contexto que uno de los grandes problemas que hay que solventar en el ámbito de los trabajadores mayores es el de la brecha digital. Cada vez es más necesario seguir la evolución tecnológica en relación al desempeño de cualquier puesto de trabajo. Es cierto que los jóvenes son más dúctiles a la hora de adaptarse a dichos cambios, lo que no significa que los mayores de 50 años no puedan hacerlo.

El elemento fundamental en este punto se encuentra en la puesta en marcha de acciones formativas que garanticen la adaptación de los trabajadores. El principio de formación permanente a lo largo de toda la vida profesional es fundamental para evitar la obsolescencia de todos los trabajadores, pero no se trata de empezar a actualizar a los trabajadores mayores de 50 años, sino de garantizar la formación permanente durante toda la vida profesional de los empleados, evitando que se produzca la obsolescencia de sus competencias.

<sup>2</sup> HERRERO BRASAS, J.A., "La discriminación por razón de edad y su efecto en la economía" en Claves de la razón práctica, núm. 196/2009, pág. 44.

<sup>3</sup> GILLIN, C.T/ KLASSEN, T., "Retire Mandatory Retirement." en Policy Options, julio-agosto 2000, pág. 6.

Expuestas las dificultades desde un punto de vista general, lo que es cierto es que será preciso analizar cada caso concreto, de cada trabajador en particular, no podrán mantenerse generalidades, y también dependerá del sector, donde se desarrolle la actividad, y la profesión concreta. Claramente en unas más que en otras tendrá efecto la edad, sobre todo quedarán más afectadas aquellas que requieren trabajos físicos.

Lo que es cierto es que el talento senior es un elemento que debe ser aprovechado por las empresas. La experiencia, conocimientos y capacidades adquiridas a lo largo de la carrera profesional es un gran valor, que hay que cuidar como valor social. Incluso en los trabajos físicos, se puede sustituir una mayor carga por otro tipo de orientación en el puesto más orientado a la dirección y enseñanza de las siguientes generaciones.

Muy relacionado con esto también existe la falsa creencia que los trabajadores senior son más absentistas. Sin embargo, la incidencia de los accidentes de trabajo se reduce proporcionalmente a la edad de los trabajadores<sup>4</sup>. En la misma línea, como se ha puesto de manifiesto en diversos Informes sobre el Absentismo publicados por Adecco, tienen en general menos procesos por incapacidad temporal, aunque sí es verdad que estos duran más.

### 4.3. EL EMPLEO JOVEN VERSUS EL SENIOR

Si bien es verdad que es cierto que la tasa de desempleo de los más jóvenes es insostenible, la creación de empleo para ellos no significa consecuentemente la reducción de los puestos de los más mayores. En resumen, el empleo no es algo estático que siempre permanezca igual y que sea necesario sustituir unos trabajadores por otros, sino que es algo dinámico, donde a través de la buena marcha de la economía y unas correctas políticas de empleo puede incrementarse convenientemente.

Pero, ya estamos acostumbrados a esta creencia de la estaticidad del empleo y esto ha sido un elemento que ha justificado ciertas regulaciones, en cuanto a que, en diversos períodos legislativos, incluidos el actual, se ha apostado por admitir la implantación de la jubilación obligatoria a cambio de la contratación de jóvenes (aunque en la actual redacción se prefiere la perspectiva de género) como si la

tasa de empleo fuese algo fijo que hay que repartir<sup>5</sup>.

Es por esto que las políticas públicas de empleo de los seniors tienen que promocionarse de forma paralela a la de los jóvenes. Deben de estar coordinadas y atender cada una de ellas a objetivos propios, pero que es posible compatibilizar: la inserción de los jóvenes y el mantenimiento del empleo de los más mayores, puesto que ya hemos examinado que cuando son expulsados del mercado laboral es muy complicado volverles a reinsertar. De hecho, debe verse como una oportunidad de que unos aprendan de los otros.



<sup>4</sup> Por ejemplo, en la franja entre 20 y 21 hay un total de 712 accidentes de trabajo y 493 en la de trabajadores entre 55 y 59 en el cuarto trimestre de 2021. Vid. ADECCO INSTITUTE, Informe Trimestral: absentismo y siniestralidad laboral. Abril 2022, pág. 20.

<sup>5</sup>En esta línea, se encuentra la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores que establece que en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan determinadas condiciones (tener derecho al 100% de la pensión de jubilación y que la medida se vincule, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora).

## 5. DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO A LAS DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE EDAD

La discriminación por razón de sexo ha sido el centro de la normativa laboral en los últimos años. Fue ya la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la que abre el camino a una legislación necesaria que busca eliminar la desigualdad en este ámbito. El Título IV, bajo el auspicio del principio del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, recoge diversas medidas con este objetivo en el ámbito del acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En esta línea, es destacable la regulación de los planes de igualdad, en aquel momento obligatorio para las empresas de más de 250 personas trabajadoras, la creación de nuevos permisos y prestaciones por paternidad, riesgo durante el embarazo y de la lactancia, y la ampliación de la reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor desde los 6 años a los 8 años, entre otras, modificaciones en el ámbito de la conciliación con el fin de allanar a las trabajadoras su inserción en el mercado de trabajo, cuando tienen cargas familiares.

Y, con el fin de que todo esto se cumpla, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Así, hay que destacar que en los Planes de la Inspección se han ido recogiendo año tras año medidas en esta línea para luchar contra la discriminación por razón de sexo.

Y la LOIEMH solo fue el pistoletazo de salida de una serie de cambios legislativos que han desarrollado las instituciones recogidas en esta norma (los planes de igualdad, que ahora son obligatorios para empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, los permisos igualitarios por nacimiento y cuidado de hijos, la reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años, o la extensión de la lactancia hasta los doce meses, entre otras), pero también otras nuevas, especialmente el registro salarial y la auditoría retributiva con el fin de luchar contra la brecha salarial. Y es un ámbito con incesantes modificaciones normativas, como se puede observar con la actual propuesta de modificación sobre la

incapacidad temporal con el fin de atender las ausencias por reglas dolorosas.

Además de toda esta creación legislativa, es interesante destacar también la evolución jurisprudencial en materia de protección de la mujer trabajadora, en especial por embarazo, en relación a la declaración de nulidad por razón de vulneración del derecho de igualdad. Así, a partir de 2008 y desde la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional en su STC 92/2008, de 21 de julio, el Tribunal Supremo ha calificado los despidos de mujeres embarazadas como nulos, siempre que no hayan sido procedentes. Y la protección se extiende hasta tal punto, que incluso se reconoce estas consecuencias, aunque el empresario no tuviera conocimiento del embarazo [STS de 17 de octubre de 2008 (Recurso 1957/2007)].

La justificación de la declaración del despido nulo se encuentra en el tenor del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que declara como tal a aquel que tenga por móvil alguna de las causas prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violencia de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Esta doctrina se ha extendido a numerosas cuestiones, declarando nulos a los despidos relacionados con el embarazo, pero también a los derivados del ejercicio del derecho a permisos, suspensiones o excedencias legales relacionadas con la maternidad o paternidad.

Si bien es verdad que la discriminación por razón de sexo es la principal que hay que eliminar en el mercado laboral, dadas las diferencias de trato probadas entre mujeres y hombres, sobre todo en materia salarial, sin embargo, no son las únicas. La edad es otro elemento que influye poderosamente en la oferta y demanda, y provoca disfunciones que no han hecho más que empeorar, como se va a poner en evidencia a lo largo de este trabajo, y sobre la que hay que empezar a actuar<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Resulta curioso en este apartado la regulación de la jubilación obligatoria en el Estatuto de los Trabajadores. Si antes se ha puesto en evidencia que dicha obligación se puede constituir sobre la base de la necesidad de contratación de jóvenes, en la última redacción dada al precepto recientemente se incluye también una preferencia hacia la contratación de mujeres en sustitución de los trabajadores seniors. Así, señala que excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite de los 68 años podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas. Lo que no resuelve la norma es que ocurre cuando se trata de una mujer senior, la que es sustituida por otra; o un trabajador senior por otra trabajadora senior.

## 6. LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN LA LEY Y EN LA JURISPRUDENCIA. UN CONCEPTO EN CONSTRUCCIÓN

Desde la Unión Europea se recoge la prohibición de la discriminación por razón de edad como principio general del derecho comunitario en el Tratado Ámsterdam, en el art. 80- I de la propuesta Constitución europea y en el art. 13 de la Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento del marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. No obstante, el interés por esta cuestión ha sido posterior y como evolución de la discriminación por razón de sexo en diversos ámbitos y, en especial, en el mercado laboral. Y ya desde el principio, hay que poner de manifiesto que la Directiva reconoce la posible desigualdad de trato por razón de edad en materia de empleo cuando existan justificaciones objetivas, apropiadas y necesarias de acuerdo con objetivos legítimos del mercado de trabajo, entre los cuales, se ha incluido tradicionalmente la promoción del trabajo de los jóvenes. En su artículo 4.1 señala que no concurre un trato discriminatorio en los supuestos en los que *“debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”*.

En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 16-11-2007 (Asunto Palacios de la Villa) proclama la prohibición de discriminación por razones de edad en el mercado laboral, aunque luego acepta la posibilidad de que los Estados Miembros pueden establecer diferencias cuando esta opción quede justificada de forma objetiva y razonable. En todo caso, como reconoce la sentencia del TJUE de 13 de septiembre de 2011 (Asunto Prigge y otros), existe un principio de no discriminación por razón de la edad que debe considerarse un principio general del Derecho de la Unión y que ha sido concretado por la Directiva 2000/78 en el ámbito del empleo y la ocupación.

En la Constitución española, la edad no es un elemento fundamental en la configuración de la discriminación. Después de una alegación general al principio de igualdad (“Los españoles son iguales ante la ley”), en una segunda parte es donde se incluye el concepto de discriminación por diversas causas, donde no se recoge la edad. Así, se determinan dos niveles: en el primer párrafo, donde hay que probar la vulneración del principio de igualdad, y un segundo, donde se invierte la carga de dicha prueba, presentado indicio de la discriminación. Si en un principio se podría concluir que las cuestiones relacionadas con la edad seguirán el primer camino, la sentencia del Tribunal Constitucional 184/1993 reconoce la posibilidad de incluir estas cuestiones en el segundo como parte del apartado

final (*“cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*). No obstante, también este mismo tribunal en sus sentencias 22/1981 y 58/1985 ha declarado, en la línea de la Directiva 2000/78, que existen límites cuando existan justificaciones para ello y pone como ejemplo la determinación de la jubilación forzosa a determinada edad en aras de la contratación de jóvenes.

En todo caso, la discriminación por razón de edad debe estar presente como límite en el momento de la contratación, desarrollo de la actividad y extinción.

### 6.1. LA EDAD EN LA CONTRATACIÓN O INGRESO EN EL PUESTO

Respecto al momento de la contratación, existen numerosas sentencias que se han ocupado de esta cuestión al hilo de la limitación de acceso a una actividad concreta por razón de edad. Depende de la razón esgrimida para justificar estos límites, se ha admitido o no la diferencias.

Sirva aquí un mero ejemplo de cada una de ellas. Así, se admitió la limitación de la edad en el acceso en caso de los bomberos hasta los 30 años (STJUE 10 de enero 2010, Asunto Wolf) y se inadmitió para el acceso a la profesión de notario hasta los 50 años (STJUE 13 de junio 2021, Asunto Ministero della Giustizia). En la primera, se admite la diferenciación en base a que las tareas desarrolladas por los bomberos necesitan de una gran capacidad física, que es difícil mantener más allá de los 45 años, de forma que hay que tratar de evitar que el hecho de permitir acceder a trabajadores más mayores, llevaría a elevar la edad media del cuerpo y, por tanto, la de trabajadores que no pueden desarrollar sus funciones principales. En la segunda es más complicado entender que existe una causa objetiva para justificar la limitación en el acceso de la profesión de notario ligada a criterios de edad.

Con independencia de cualquier otras condiciones, en ningún caso serían admisibles todas las prácticas de la empresa que fueran destinadas a evitar la contratación de los trabajadores mayores a través de los actos previos, tales como anuncios sobre puesto de trabajo, donde se incluya alguna condición que se pueda interpretar como límite a la entrada de los trabajadores seniors; eliminación automática del proceso de selección por razón de edad; obligación de desarrollar reconocimientos médicos o pruebas psicológicas con el fin de garantizar las capacidades del trabajador senior, entre otras.

### 6.2. LA EDAD Y LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En relación a las condiciones de trabajo, las sentencias del TJUE de 13 de septiembre de 2011 (Asunto Prigge y otros) y de 11 de noviembre de 2014 (Asunto Schmitzer) no admiten que en la determinación de las condiciones de trabajo se establezcan diferencias por razón de edad.

Además, fuera de la legislación tampoco se admite su inclusión en cláusulas de convenio colectivo que provoquen en la práctica una discriminación por razones de edad de acuerdo con la sentencia de 28 de enero de 2015 (Asunto Öbb Personenverkehr), aunque en este caso, sea en relación a los jóvenes.

Otra cuestión suscitada, esta vez en un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas sobre parte del salario la empresa se reserva la no aplicación a cinco trabajadores por estar en edades próximas a la jubilación. Uno de ellos, que desea acudir a la extinción indemnizada, entiende dicha decisión como discriminatoria por razón de edad, dado que no se le permite esa fórmula para extinguir su contrato. El Tribunal entiende la decisión adecuada, dado que la empresa trata de no reducir el salario y consecuentemente las bases de cotización en un momento cercano al cálculo de la pensión de jubilación. La STSJ Andalucía\Sevilla 3 de febrero de 2022 (rec. 4484/2021) reconoce la eficiencia de esta opción que atiende a los intereses de los directamente afectados, trabajadores y empresarios, pero también del sistema de la Seguridad Social<sup>7</sup>. Así, de acuerdo con esta sentencia sería más eficiente en cuanto a que ahorra costes de pensiones, pero también de desempleo, puesto que los jóvenes no tienen derecho a subsidio y, además, ellos tienen más facilidades para reinsertarse en el mercado laboral.

### 6.3. LA EDAD Y LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Respecto a la extinción, la mayoría de la jurisprudencia existente se centra en determinar si es admisible establecer límites de edad en el desarrollo de una actividad. O lo que es lo mismo, si se puede admitir reglas que impongan la jubilación obligatoria a cierta edad, siempre que quede justificado. La STJUE de 7 de noviembre de 2019 (Asunto *Gennaro Cafaro*) reconoce que delimitar la edad activa de los pilotos en base a la protección de la seguridad nacional es perfectamente admisible en el supuesto de que por el tipo de actividad a desarrollar el trabajador pueda encontrar condiciones de mayor dificultad e incluso extremas en el desarrollo de su actividad, por lo que para mantener su puesto de trabajo es preciso que posean (mantengan) unos requisitos físicos especiales, que con la edad tienden a desaparecer.

Si bien es verdad que en la Sentencia *Prigge* se declaró que el límite de edad de 60 años de los pilotos no era una medida necesaria para la seguridad pública y la protección de la salud, que tuviese fundamento vía Directiva 2000/78, sino que, al contrario, se podían buscar medidas menos

drásticas, meramente limitativas de su ejercicio de acuerdo con la normativa internacional y nacional que las establecía y fijaba en 65 años la prohibición del ejercicio de la actividad de piloto de aeronaves de transporte comercial de pasajeros, correo o carga, se refería a una diferente actividad de la enjuiciada en el Asunto *Gennaro Cafaro*.

Parece que son sentencias contradictorias: no queda claro que el concreto ámbito de la actividad lleve a valorar de diferentes formas las condiciones físicas exigidas. Además, no se tiene en cuenta la evolución de la tecnología para hacer frente a las posibles urgencias que puedan surgir<sup>8</sup>, supliendo a las pérdidas físicas que puedan producirse y que lleven a que el trabajador pierda capacidades necesarias para el desarrollo de las principales funciones de su actividad. Esto vuelve a enlazar con una cuestión ya tratada en este texto. La pérdida de eficacia en el trabajo no tiene una relación directa con la edad, sino que dependen de cuestiones, en muchos casos individuales, que también afectan.

Otra vertiente de la extinción teniendo en cuenta el elemento de edad se analiza en la STC 66/2015, de 13 de abril, donde se enjuicia la utilización de esta condición para la selección de los trabajadores a incluir en un proceso de despido colectivo. El Alto Tribunal entiende que utilizar como elemento decisor que los trabajadores están en una edad próxima a la jubilación es adecuado y proporcionado siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que la extinción de los contratos de trabajo produce en los afectados. En concreto, justifica este parecer en que para estos empleados era menos gravosa la extinción, dado que van a tener que abandonar antes la actividad laboral, sobre todo si la empresa se hace cargo del convenio especial de la seguridad social a los efectos de mantener sus cotizaciones a los efectos de acceder a la pensión de jubilación. Es decir, si introduce medidas correctoras que eviten que accedan a cuantías inferiores en las pensiones de jubilación. Justamente se utiliza el argumento contrario que se ha empleado con posterioridad en la STSJ de Andalucía\Sevilla de 3 de febrero de 2022, donde se entiende más eficiente mantener las condiciones de trabajo a los trabajadores seniors que al resto.

Igualmente, continua la STC 66/2015 argumentando que resulta más adecuado para la empresa, dado que ahorra costes que tendrían que contratar nuevos empleados a los que tendrían que dedicar efectivos para formarlos. Y, tal y como señala la STSJ de Andalucía/Sevilla de 3 de febrero de 2022 también evita el pago de salarios más altos que suelen tener los trabajadores seniors.

<sup>7</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Edad, discriminación positiva y “kaldor-hicks” en Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, núm. 5/2022. págs. 283-296.

<sup>8</sup> CASAS BAAMONDE, M.E./ÁNGEL QUIROGA, M., “Supuesta discriminación por razón de edad: jubilación forzosa de pilotos de aeronaves a los 60 años” en Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 8/2019.

Centrando el debate en el primer argumento, en base a la STC 22/1981, se pone de manifiesto que la selección se basa en el menor daño o perjuicio que la situación de desempleo conlleva para los trabajadores de más edad, aunque para que sea proporcionado se exige que se establezcan medidas para minimizar los daños del despido. No obstante, aunque es verdad que la colaboración en el pago de un convenio especial que mantengan sus bases de cotización, es una buena medida para mantener la tasa de sustitución del salario de la pensión futura, existen otros condicionantes que pueden llevar a concluir que no se minimiza el impacto de ser expulsado del mercado laboral a edades muy tempranas.

En este sentido, parece que la resolución no contempla todas las posibles afectaciones que puede tener esta regla. Primero habrá que poner de manifiesto los costes asociados al desempleo y a la jubilación que tendrán que soportar el sistema de la Seguridad Social y la falta de ingresos: la de las cotizaciones; pero, además, habrá que estar a las circunstancias concretas de cada trabajador, sin que pueda concluirse de forma generalista que la mejor opción es su despido frente a otros más jóvenes.

En definitiva, a lo largo de toda la relación de trabajo, desde las actividades precontractuales hasta el momento de la extinción se dan circunstancias que pueden ser valoradas como discriminatorias desde el punto de vista de la edad. El propio Estatuto de los Trabajadores contempla esta posibilidad, aunque siempre de acuerdo con fórmulas genéricas: el artículo 4.2º reconoce que las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de edad; el artículo 17.1º. declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales directas o indirectas del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad; y en el artículo 54.2º.g). se proclama que el acoso por razón de edad es una causa de incumplimiento contractual, que debe ser sancionada, por ejemplo, a través del despido. Como se puede observar, en ningún caso se definen situaciones en las que se entienda que existen estas situaciones de hecho.

Por otra parte, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social recoge como una infracción muy grave todas las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad e, incluso, el acoso por razón de edad, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. Esto es, se le encomiendan al empresario labores de control

para evitar que se produzcan discriminaciones por razón de edad en su empresa, esto es, se reconoce que tienen responsabilidad objetiva en este ámbito, esto es, va a responder de los daños que se produzcan por razón de edad, aunque no sea su culpa, o ni siquiera tuvo conocimiento de ellos. Por supuesto, también responderá de sus propios actos que provoquen discriminación por razón de edad.

Desde todo lo dicho hasta el momento, hay que poner de manifiesto que debería entenderse que, en caso de despedir a un trabajador tan solo motivado por la edad, debería declararse nulo el despido por haber vulnerado un derecho fundamental del trabajador vía artículo 14 de la Constitución: la prohibición de la discriminación por razón de edad. Pero, incluso con el fin de aprovechar el talento senior y evitar los costes económicos y sociales ya mencionados podría aplicarse la doctrina empleada con las embarazadas: se entiende nulo el despido de los trabajadores seniors, excepto en el caso de que se demuestre la causa.

Obviamente si tuviese otros fundamentos, entonces habría otros caminos a seguir. Esto es, si el trabajador ha perdido sus aptitudes por causas sobrevenidas, como es la edad, entonces se podría llevar a cabo un despido objetivo por ineptitud sobrevenida, que no se conocía en el momento en el que llegó a su fin el período de prueba. O también por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables, aunque en este caso previamente el trabajador deberá tener la opción de desarrollar un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones y deberán transcurrir, al menos, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación descrita.

En el primer caso, se justificará el despido en estos supuestos cuando se demuestre la pérdida de capacidades para desarrollar la actividad laboral o la falta de adaptación a las modificaciones técnicas. En el segundo, la causa será la inadaptación a la tecnología, la obsolescencia de sus competencias. Solamente en estos supuestos, se podrá extinguir unilateralmente el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado, sin entender que existe la posibilidad de extinguir un contrato de trabajo, donde la causa sea la edad (excepción de las causas de la jubilación forzosa ya analizadas). En cualquier caso, como es fácil deducir, en estos casos de nuevo la formación permanente a lo largo de la vida es la que puede evitar ambas causas justificadas de despido.

## 7. ¿ES PRECISA UNA LEY QUE PREVENGA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN LAS EMPRESAS? EL EJEMPLO DE LA LEGISLACIÓN DE ESTADOS UNIDOS Y DEL REINO UNIDO

De acuerdo con la situación descrita en este trabajo, sería muy adecuado que por ley se establecieran ciertas obligaciones para las empresas y las Administraciones Públicas con el fin de evitar la discriminación por razón de edad y los efectos que ya se han comentado, sobre todo en el marco de una población activa que envejece.

En este sentido, se puede poner como ejemplo a la legislación en Estados Unidos, que ha estado especialmente comprometida con la lucha contra la discriminación por razón de edad en el mercado laboral. Se inicia con la Ley contra la discriminación por edad en el trabajo” (Age Discrimination in Employment Act) en 1965 y, posteriormente se han ido sucediendo diversas modificaciones y nuevas legislaciones. Curiosamente esta normativa trata de proteger a todos los trabajadores a partir de los cuarenta años, edad que parece ser muy prematura para considerar a un trabajador como senior.

Se busca atajar la discriminación por razón de edad en el ámbito laboral en la contratación, en las condiciones laborales (salario, promoción, entre otros) y en la extinción. Esto es, a lo largo de todos los momentos de la relación laboral. Además, se regulan las situaciones de acoso por razón de edad. Al contrario que nuestra legislación, se permite cualquier tipo de acción positiva por parte de la empresa hacia los trabajadores mayores de cuarenta años, incluso en detrimento de los trabajadores más jóvenes.

Es destacable su regulación pormenorizada de diversos aspectos que colaboran con este objetivo de eliminar toda discriminación de los trabajadores seniors. Interesa poner de manifiesto sus actuaciones en el ámbito precontractual. Los anuncios de trabajo deberán evitar cualquier alusión a la edad excepto si es preciso por el tipo de trabajo (por ejemplo, en la contratación se permite tener en cuenta la edad cuando se trata de ciertos papeles en películas/series o modelos de ropa) hasta la prohibición de preguntar la edad en una solicitud de empleo, pasando por obligar a las empresas a poner carteles informando sobre la discriminación por razón de edad. Durante este proceso no se permite solicitar ninguna información sobre la edad o fecha de nacimiento con el fin de que esta cuestión pueda afectar a la decisión de contratación. Asimismo, la norma tiene en cuenta que los trabajadores deberán acceder a los programas de formación sin valorar su edad o, incluso, a los beneficios médicos reconocidos por la empresa con independencia de que sean más caros que para los jóvenes.

Una de las cuestiones más llamativas de esta regulación es que la normativa, sin embargo, permite la renuncia de reclamaciones relativas a ciertos derechos por parte de los trabajadores seniors en determinados supuestos. Suele emplearse en indemnizaciones por extinción del contrato. Para admitir estas cláusulas se solicita que se haga por escrito, a cambio de otro derecho, limitada en el tiempo y aconsejando el asesoramiento legal.

También en el Reino Unido tiene regulación en materia de empleo con el objeto de evitar la discriminación por razón de edad (Employment Equality (Age) Regulations 2006). Se prohíben diversas actuaciones en relación a la discriminación por razón de edad en este ámbito dirigidas a numerosos actores. No solamente a las empresas, sino a los servicios de empleo, empresas de colocación, empresas de formación, entre otras. Se recogen diversas definiciones, entre ellas, el concepto de acoso por razón de edad. No se establece en este caso ninguna edad concreta. Se pone de manifiesto que ocurra en la etapa precontractual, en las condiciones de trabajo que se ofrezcan; en las oportunidades de promoción profesional, acciones formativas y beneficios; como causa de extinción.





## 8. CONCLUSIONES

Mediante estas legislaciones, que se han analizado, al igual que la LOIEMH, se busca evitar cualquier trato discriminatorio, pero en esta ocasión relativa a la causa de la edad, aunque centradas en el ámbito del empleo. Esto es, en una futura legislación que se promoviese en España serían empleables los mismos conceptos y medidas que en la normativa sobre igualdad mujer y hombre, aunque adaptada al factor edad.

Siguiendo esta línea se podría plantear como necesarios diseñar planes de gestión de edad con un contenido similar a los incluidos en los planes de igualdad. No es que aquí se reivindique la obligación empresarial también en este ámbito, pero sí la posibilidad de concienciar sobre su necesidad e incluirlos como medidas de responsabilidad corporativa.

Desde el ámbito de las políticas públicas, además de las acciones encaminadas a la concienciación, se pueden desarrollar diversas medidas para promover la eliminación de la discriminación por razón de edad con el objetivo principal de reducir la alta tasa de desempleados mayores

de cincuenta años. Así, por ejemplo, se podría publicar una guía donde se clarificase qué acciones son discriminatorias en este ámbito y qué buenas prácticas pueden desarrollarse a los efectos de aprovechar el talento senior<sup>9</sup>; se podría subvencionar la elaboración de planes de gestión de la edad en las empresas, premiar con reconocimiento a las buenas prácticas de las empresas en esta materia; o reconocer estas prácticas como requisito en las licitaciones públicas a las que acuden las empresas.

En todo caso, lo que sí parece fundamental, que es lo que seguramente tendría más efecto, es la reducción de costes de estos trabajadores. Si una de las cuestiones que tiene en cuenta la empresa fundamentalmente, cuando se plantea la extinción de los contratos de los trabajadores senior, es su salario, si rebajamos sus cotizaciones, es posible que se reduzcan las consecuencias extintivas. No se están aquí defendiendo que se aumenten los incentivos a la contratación de mayores de cierta edad, sino que se regulen incentivos para el mantenimiento del empleo, esto es, reducciones de las cotizaciones para aquellos que están en activo.

Aquí podría alegarse que dicha reducción aminoraría los ingresos de la Seguridad Social en un momento en el que se está planteando si es viable financieramente dicho sistema. No obstante, si se pone en la balanza que el alto número de desempleados mayores de cincuenta años provocan un importante gasto en protección por desempleo y jubilaciones anticipadas, a lo que hay que añadir la falta de cotización durante casi todos estos años, la reducción de las cotizaciones durante el tiempo que están activos, significará aminoración de ingresos, pero no de forma absoluta, y, por otro lado, llevará a un ahorro de costes.



**Eva M. Blázquez Agudo**

Doctora en Derecho  
Profesora Titular de Derecho del  
Trabajo y de la Seguridad Social  
UC3M

<sup>9</sup> Sobre posibles buenas prácticas puede consultarse BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., “La discriminación por razón de edad en el mercado laboral. Una discriminación silente” en ADECCO INSTITUTE, Informe II Observatorio sobre igualdad, junio 2021.

# Políticas de empleo, género y mercado de trabajo: una visión comparada<sup>1</sup>

por Daniel Pérez del Prado

---

<sup>1</sup> Este trabajo forma parte del proyecto de investigación “Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital” (RTI2018-094547-B-C21).

## Índice

1. A modo de introducción: ¿algo que aprender de nuestro entorno?	24
2. Las brechas de género en el mercado de trabajo	25
3. Las brechas de género en la protección social	35
4. A modo de conclusiones: mucho recorrido y mucho por recorrer	38
5. Bibliografía	40



## 1. A MODO DE INTRODUCCIÓN: ¿ALGO QUE APRENDER DE NUESTRO ENTORNO?

El último informe *Employment and Social Developments in Europe* ponía encima de la mesa un escenario ciertamente complejo en el que confluía el impacto social de las dos últimas crisis económicas, la financiera y la derivada de la pandemia, con la necesidad de propiciar una recuperación económica con una dimensión social mucho más fuerte. Este marco de análisis, en el que aún no se había dejado notar el impacto de la inestabilidad económica derivada de la guerra en Ucrania, implicaba ya de por sí importantes retos, cuánto más si se añaden las dificultades que nos ha traído 2022.

Por una parte, el análisis de los efectos de la pandemia sobre las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres ha arrojado resultados no poco relevantes que conectan con el papel que las mujeres desempeñan en nuestro mercado de trabajo y en el conjunto de la sociedad. Los estudios que se han realizado<sup>2</sup> ponen de manifiesto que los períodos de confinamiento han contribuido a ampliar la desigualdad entre mujeres y hombres en lo que a condiciones laborales se refiere, poniendo en peligro los avances que en este concreto ámbito se habían experimentado.

Por otra parte, las investigaciones más recientes sobre la inclusión laboral de las mujeres<sup>3</sup> ponen de manifiesto tanto un efecto estructural de sobra conocido, que las mujeres sufren en mayor medida el problema del desempleo que los hombres; como otro de índole coyuntural relacionado con la Gran Recesión<sup>4</sup> 2008-2013, que constata el hecho de que

cuando la economía empeora son las mujeres las primeras en ver peligrar su puesto de trabajo.

Si a este particular contexto se le unen los importantes retos que en el plano laboral y social plantea la digitalización de la economía<sup>5</sup>, puede comprenderse que se hayan puesto en marcha no pocas iniciativas de reforma en la mayor parte de países de nuestro entorno, algunas de ellas con un claro sesgo de género. En el caso de España, entre las medidas más recientes, probablemente las más significativas sean el RDL 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<sup>6</sup> y los RRDD 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 y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres<sup>7</sup>. De hecho, la especial atención prestada por nuestro país a las cuestiones de género, incluyendo las que tienen que ver con la regulación laboral y la protección social, lo han colocado en una posición ciertamente aventajada en relación con otros países de nuestro entorno<sup>8</sup>.

El propósito del presente estudio es analizar, desde una perspectiva comparada, cuál es la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, incluyendo los temas relacionados con la protección social, de tal suerte que podamos determinar cuál es la posición relativa de España en comparación con otros países. En este sentido, se prestará también especial atención a las iniciativas puestas en marcha más allá de nuestras fronteras, de modo que puedan servir de utilidad no solo para valorar las nuestras, sino, en su caso, también para mejorarlas.

<sup>2</sup> MADGAVKAR, A.; KRISHNAN, M.; AZCUE, X.; MAHAJAN, D., «COVID-19 impact on women and gender equality | McKinsey», McKinsey Global Institute, 2020, fecha de consulta 4 febrero 2022, en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>. En el mismo sentido, pero para la UE, JEPSEN, M., Living, working and COVID-19: Impact on gender equality, Eurofound, Dublin, 2021, fecha de consulta 2 febrero 2022, en [https://www.eurofound.europa.eu/sites/all/libraries/viewerjs/index.html#https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/presentation\\_living\\_working\\_and\\_covid-19\\_impact\\_on\\_gender\\_equality\\_mje\\_11032021.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/all/libraries/viewerjs/index.html#https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/presentation_living_working_and_covid-19_impact_on_gender_equality_mje_11032021.pdf). También

<sup>3</sup> BAIOTTO, S.; LÓPEZ UROZ, N.; MEYLEMANS, L.; LENAERTS, K.; ULFSDOTTER ERIKSSON, Y., Gender equality and industrial relations in the EU: an analytical framework, CEPS, 2021, fecha de consulta 4 febrero 2022, en <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/05/Gender-equality-and-industrial-relations-in-the-EU-an-analytical-framework.pdf>.

<sup>4</sup> STIGLITZ, J. E., «La gran recesión», Claves de Razón Práctica, 2010.

<sup>5</sup> A este respecto, véase AEDTSS, Ministerio de Trabajo y Economía Social (eds.) Digitalización, recuperación y reformas laborales: XXXII Congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vigo, 26 y 27 de mayo de 2022., Ministerio de Trabajo y Economía Social Subdirección General de Información, Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2022.

<sup>6</sup> BOE 07/03/2019, núm. 57.

<sup>7</sup> BOE 14/10/2020, núm. 272.

<sup>8</sup> KLAUS SCHWAB; ROBERT CROTTI; THIERRY GEIGER; VESSELINA RATCHEVA, Global gender gap report 2020 insight report., World Economic Forum, Geneva, 2019.

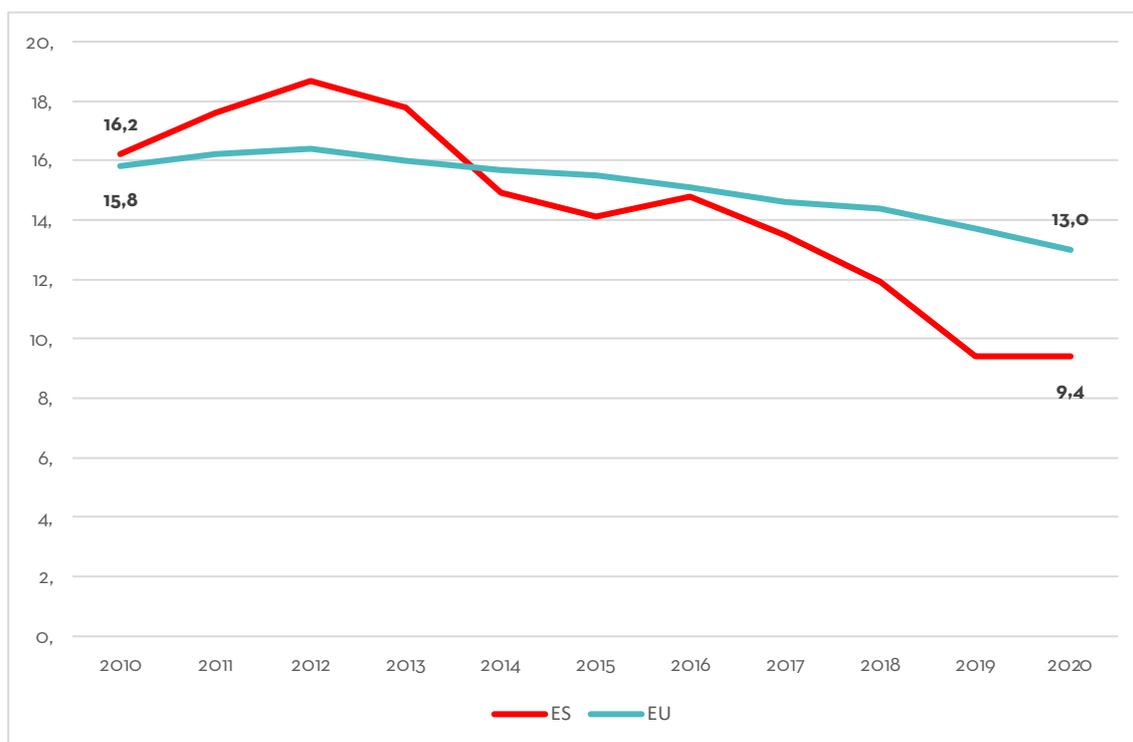
## 2. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

De acuerdo con el último Informe sobre igualdad de género en la UE<sup>9</sup>, a pesar de las mejoras experimentadas en la posición de las mujeres en la vida social y profesional, muchas las brechas se han mantenido relativamente estancadas.

En primer lugar, tal y como muestra el siguiente gráfico, la brecha salarial de género muestra un progreso muy lento disminuyendo al 13% en 2020 en comparación con el 15,8% en 2010 en el conjunto de la UE. En el caso de España, tal disminución es más acusada, pasando, en el mismo período de cifras mayores, 16,2%, a situarse claramente por debajo, 9,4%, es decir, una disminución casi siete veces superior. Es

de esperar que la tendencia se mantenga y el diferencial siga decreciendo en la medida en que se dejen notar los efectos de las últimas modificaciones normativas<sup>10</sup>. No obstante, de mantenerse el comportamiento observado en la última década, España estaría en condiciones de eliminar su brecha salarial en el año 2031, mientras que en ese momento el conjunto de la UE no lo habría aún conseguido (véase Gráfico 3).

**GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Eurostat.

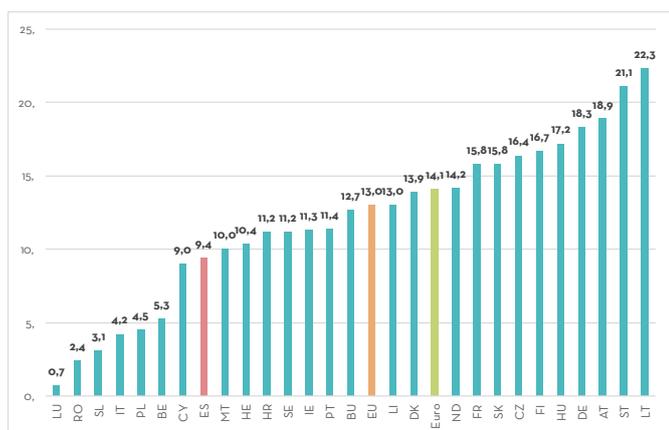
<sup>9</sup> EUROPEAN COMMISSION, 2022 report on gender equality in the EU, European Commission (DG JUST & CONSUM), Brussels (Belgium), 2022, fecha de consulta 2 febrero 2022, en [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/2022\\_report\\_on\\_gender\\_equality\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2022_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf).

<sup>10</sup> Nos estamos refiriendo fundamentalmente a los ya mencionados RDL 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 07/03/2019, núm. 57) y RRDD 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 y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14/10/2020, núm. 272).

Sea como fuere, tal y como puede observarse en el Gráfico 2, España ocupa un lugar destacado dentro del grupo de países que se sitúan por debajo de la media de la Unión (entre los que también se encuentran Chipre, Malta, Grecia, Croacia, Suecia, Irlanda y Portugal); aunque todavía lejos del grupo de avanzados, integrado por Bélgica, Polonia, Italia, Eslovenia, Rumanía y Luxemburgo, todos ellos con brechas por debajo del 5,5%.

Las medidas adoptadas en países de nuestro entorno para deducir la brecha salarial de género van en la línea de las promovidas en España, entre otras cosas, porque también están siendo impulsadas por la UE. Así, en Irlanda, la Ley de Información sobre la Brecha Salarial de Género (Gender Pay Gap Information Act) de 13 de julio de 2021<sup>11</sup> exige a las empresas con 250 o más trabajadores que presenten informes salariales, aunque se prevé que se extienda con el tiempo a organizaciones con 50 o más empleados. Asimismo, también se incluye la obligación de indicar las razones de cualquier diferencia salarial de género que se informe.

### GRÁFICO 2. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

### GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS EN LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

En este concreto ámbito debe tenerse en cuenta que, tal y como desarrollaremos más adelante, las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras de niños y dependientes y son los principales responsables de las tareas del hogar. Este es el caso incluso en los países de “familia de doble ingreso”, es decir, aquellos en los que la pauta general es que ambos progenitores trabajen fuera del hogar, sobrecargando a las mujeres con un “segundo turno” de trabajo (esta vez en el hogar) y restringiendo efectivamente su participación en el trabajo remunerado<sup>12</sup>.

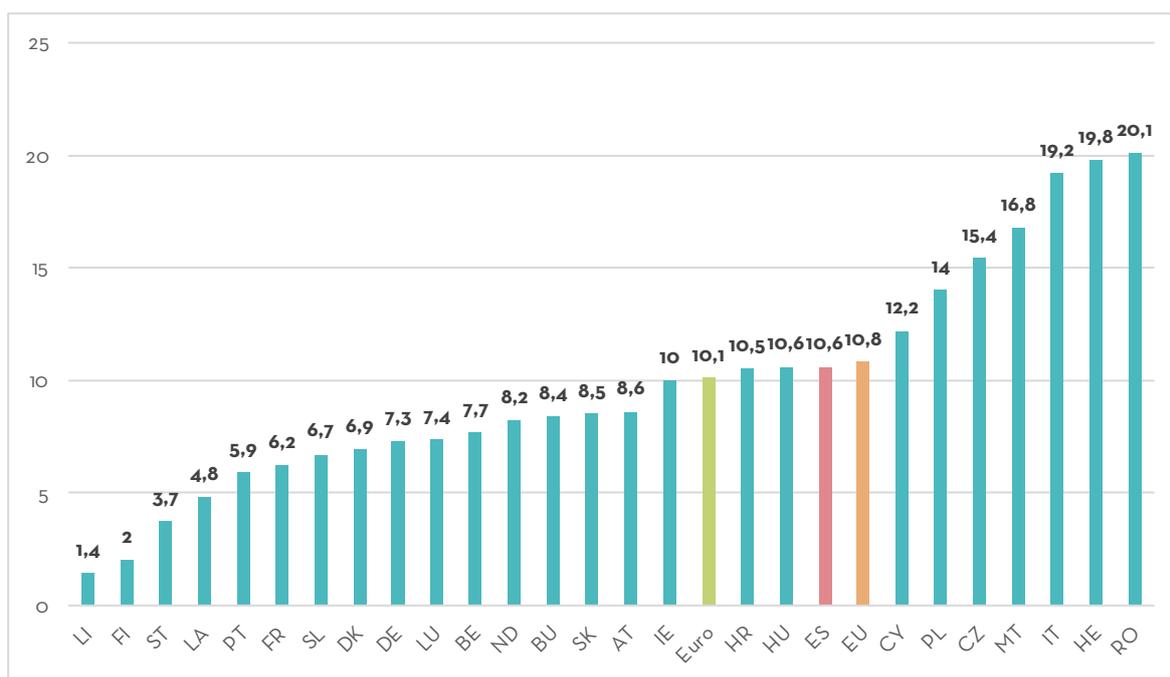
Precisamente en relación con la ocupación, la brecha de género en el empleo ascendió al 10,8 % en 2021 en la UE, con lo que no se altera la tendencia de una muy ligera reducción experimentada en los últimos años. Aún así, las diferencias entre países son muy significativas<sup>13</sup>. En el caso particular de España, tal y como puede verse en el siguiente gráfico, muestra una posición intermedia entre la media de la UE y la de la Eurozona, con una brecha del 10,6%. En los extremos se situarían, Rumanía, Grecia e Italia, con índices todos ellos por encima del 19%; y, en el lado opuesto, Lituania, Estonia, Letonia y Finlandia, que no sobrepasan el 5%.

<sup>11</sup> Puede accederse al texto completo de la norma aquí: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2021/act/20/enacted/en/print>

<sup>12</sup> EUROPEAN COMMISSION, 2022 report on gender equality in the EU, cit., p. 15.

<sup>13</sup> Ibid., p. 81.

### GRÁFICO 4. BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

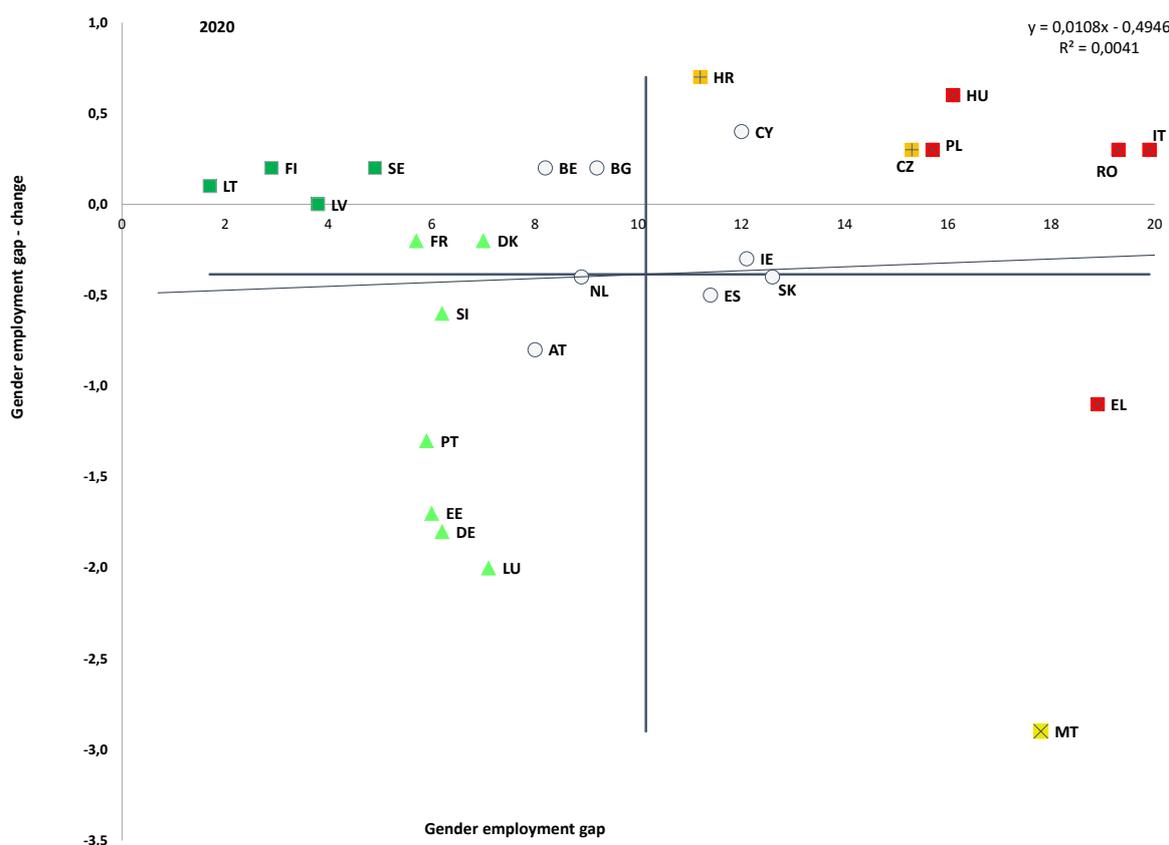
Junto a este indicador, en los últimos años se viene empleando también la brecha de género en el empleo a tiempo completo equivalente<sup>14</sup>. De acuerdo con este índice, la brecha sería aun mayor, ascendiendo al 17,1 % en 2020 en la UE, lo que en gran medida refleja la prevalencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres (29,1% de mujeres empleadas en comparación con 7,8% de los hombres en 2020). En el caso particular de España, la posición lógicamente tampoco cambia, pero la brecha se amplía hasta el 14%<sup>15</sup>. Además, tal y como muestra el siguiente gráfico, nuestro país se situaría entre los que no han experimentado avances notables a este respecto (distinguidos con el color blanco)<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> Para evaluar el progreso en la implementación de las pautas de empleo dentro del contexto de la Estrategia Europa 2020, la Comisión Europea, el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social (SPC) han desarrollado un marco de evaluación conjunta (JAF, en sus siglas en inglés -Joint Assessment Framework-). El JAF es un sistema de evaluación basado en indicadores que miden la situación actual y las tendencias a lo largo del tiempo en los Estados miembros. Pues bien, la tasa de empleo a tiempo completo equivalente (FTE en sus siglas en inglés -Full-Time Equivalent employment rate-), que forma parte del JAF y se emplea también para la construcción del índice de igualdad de género, compara las diferencias entre grupos en el promedio de horas trabajadas. Se calcula dividiendo el total de horas trabajadas en la economía por el número promedio de horas a tiempo completo y por el número de personas de 20 a 64 años. Fuente y datos: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/employment-and-social-inclusion-indicators/employment-guidlines/indicators>

<sup>15</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/work/ES>

<sup>16</sup> En verde se reflejaría los que gozan de mejores resultados (verde oscuro, los mejores en términos absolutos; verde claro, por encima de la media) y en naranja y rojo aquellos con peores (naranja implica que el país está bajo observación y rojo en situación crítica). Para más detalles, COMISIÓN EUROPEA, Anexos de la Propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo de la Comisión y del Consejo. COM(2021) 743 final, Bruselas, 2021, fecha de consulta 8 mayo 2022, en [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ac9248f7-4d16-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0010.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ac9248f7-4d16-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_2&format=PDF).

### GRÁFICO 5. VARIACIONES EN LA BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO



**Fuente:** Informe Conjunto sobre Empleo. Los datos pertenecen al Gender Equality Index publicado por el European Institute for Gender Equality.

Detrás de esta situación están las brechas en la representación de mujeres y hombres en los sectores y ocupaciones afectados por la crisis, las diferencias de género en el uso del teletrabajo y las consecuencias del aumento del trabajo asistencial no remunerado durante la pandemia (lo que a menudo hizo que fuera particularmente difícil para las mujeres equilibrar el trabajo con las responsabilidades de cuidado)<sup>17</sup>. Junto a lo anterior e íntimamente relacionado con ello, tendremos ocasión de ver que el modo en que se gestiona el tiempo de trabajo también repercute muy significativamente en cómo participan las mujeres en el mercado de trabajo.

Comenzando por lo primero, una distribución más equilibrada del trabajo masculino y femenino en sectores desequilibrados desde el punto de vista del género, la Comisión Europea ha puesto en marcha una serie de iniciativas políticas para atraer a más mujeres a profesiones y sectores en los que actualmente están sobrerrepresentadas y, en particular, aquellos que tienen que ver con las tecnologías STEM<sup>18</sup>. En concreto, ha venido supervisando el progreso hacia los objetivos relacionados con esta meta y evaluando los avances de los Estados miembros en relación con cada uno de ellos. El último *Women in Digital Scoreboard*<sup>19</sup> confirma que todavía existe una brecha de género sustancial en las habilidades digitales especializadas, aunque la

<sup>17</sup> COMISIÓN EUROPEA, Propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo de la Comisión y del Consejo. COM(2021) 743 final, Bruselas, 2021, pp. 94-95, fecha de consulta 8 mayo 2022, en [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ac9248f7-4d16-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0010.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ac9248f7-4d16-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_1&format=PDF).

<sup>18</sup> Science, Technology, Engineer and Mathematics.

<sup>19</sup> <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women-digital-scoreboard-2021>. Para el caso particular de España, véase OBSERVATORIO NACIONAL DE TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD; MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL, Women in digital: una perspectiva europea, Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2022, fecha de consulta 2 abril 2022, en <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/women-digital-perspectiva-europea-2022>.

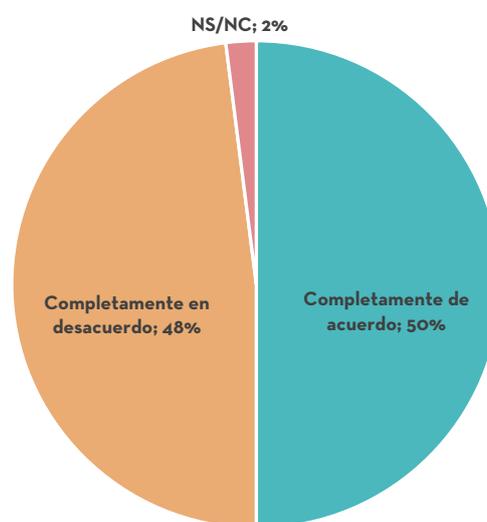
brecha se está cerrando en las habilidades de los usuarios de Internet. La transformación digital de Europa, guiada por la Brújula Digital<sup>20</sup>, tiene como objetivo que la UE consiga 20 millones de especialistas en TIC, propiciando a la vez la convergencia entre mujeres y hombres, para 2030. Esto es especialmente relevante si se tiene en cuenta que la pandemia de Covid-19 ha tenido un gran impacto en la transformación digital del lugar de trabajo y el sector de las TIC en particular.

A nivel nacional encontramos numerosos proyectos encaminados a conseguir un mayor equilibrio de género en las ocupaciones relacionadas con las STEM<sup>21</sup>. La mayor parte de ellos están destinados a propiciar cambios estructurales en las entidades dedicadas a la investigación científica, tecnológica y de innovación y a la inclusión de la dimensión de género en la investigación y la educación<sup>22</sup>. Un proyecto emblemático de particular interés es Gendered Innovations (<http://genderedinnovations.stanford.edu>), que aborda específicamente la dimensión de género de la I+D. El proyecto ha desarrollado métodos prácticos de análisis de género adaptados a las necesidades de personas científicas e ingenieras. Asimismo, proporciona análisis revisados por pares de estudios de casos que evidencian la necesidad de considerar el género en todas las etapas del diseño e implementación de la investigación para producir mejores resultados de ciencia e innovación.

Al margen de lo anterior, la distribución sectorial de las ocupaciones desarrolladas por mujeres y hombres depende en buena medida de los roles atribuidos a uno y otro sexo. Tales roles de género determinan no solamente el tipo de profesiones a desarrollar, sino también los puestos. Es más, frecuentemente también contribuyen a perpetuar este tipo de situaciones: los hombres ocupan puestos de mayor estatus, ganan más dinero que las mujeres en estos trabajos, y es menos probable que contribuyan a la crianza de los hijos y las tareas domésticas.

Pues bien, a pesar de los avances realizados en este sentido, la situación está lejos de ser favorable. Tal y como muestra el siguiente gráfico, uno de cada dos europeos considera que, en general, los hombres son menos competentes que las mujeres a la hora de desarrollar tareas domésticas.

**GRÁFICO 6. OPINIÓN: EN GENERAL, LOS HOMBRES SON MENOS COMPETENTES QUE LAS MUJERES EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS.**



**Fuente:** elaboración propia a partir del Eurobarómetro especial sobre género.

Si nos centramos en las respuestas por países, la posición de España no es mejor. Que los hombres desarrollan peor las tareas domésticas que las mujeres es una opinión muy extendida (en comparación con la media de la UE del 50 %) en Italia y Hungría (71 % en cada uno), Bulgaria (66 %) y Rumanía (63 %). España ocupa justo el puesto siguiente con un 58%. Los países donde esta opinión está menos extendida, y donde la gran mayoría de los encuestados no está de acuerdo con que los hombres sean menos competentes que las mujeres para realizar las tareas del hogar, incluyen a los Países Bajos (el 20 % está de acuerdo, en comparación con el 78 % que no está de acuerdo), Dinamarca (el 22 % y 77% respectivamente), Suecia (30% vs 69%), Francia (31% vs 67%), Bélgica (36% vs 64%), Luxemburgo (36% vs 63%), Finlandia (37% vs 62 %), el Reino Unido (37 % frente a 60 %) y Estonia (38 % frente a 59 %)<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030\\_es](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_es)

<sup>21</sup> FATOUROU, P.; PETOUSHI, V.; PAPAGEORGIOU, Y., «Women Are Needed in STEM: European Policies and Incentives», Communications of the ACM, 2019, fecha de consulta 2 abril 2019, en <https://cacm.acm.org/magazines/2019/4/235600-women-are-needed-in-stem/fulltext>.

<sup>22</sup> Entre estos destacan GENERA (<https://genera-project.com>); GEECO (<http://www.geecco-project.eu>) y EFFORTI (<https://www.efforti.eu/>).

<sup>23</sup> EUROPEAN COMMISSION, Eurobarometer. Special Eurobarometer 428. Gender Equality, European Commission, Brussels (Belgium), 2015, p. 19.

A lo anterior debemos añadir que la crisis del COVID-19 no ha hecho más que reforzar la situación previa a la pandemia. Durante esta, la mayor carga del cuidado de los hijos ha recaído sobre las mujeres, independientemente de su situación en el mercado laboral. Las mujeres han asumido más frecuentemente trabajo a tiempo parcial, han reducido sus horas de trabajo o tomado permisos no remunerados<sup>24</sup>. Por lo tanto, puede decirse que la pandemia ha incrementado el riesgo de mantener o incluso ha profundizado las desigualdades de género preexistentes y hacer retroceder los avances logrados hasta la fecha.

De acuerdo con estos datos, España debería revisar y reforzar su política educativa en lo que hace a las cuestiones de género, aunque no es el único ámbito en el que cabe mejora. Tal y como muestra el siguiente gráfico, la primera vía para incrementar la participación masculina en las tareas de cuidado está relacionada precisamente con el ámbito educativo, pues para cambiar las actitudes masculinas hacia este tipo de tareas -esta opción es la preferida con un 41%- este sería uno de los principales instrumentos.

Ahora bien, con tan solo un punto de diferencia, el siguiente ámbito en importancia es el de la mejora de la jornada flexible (40%). Más adelante nos referiremos a algunas fórmulas de trabajo flexible que podrían cumplir una finalidad similar -es el caso del trabajo a distancia, donde España sí ha introducido una reforma legislativa importante- y a algunos mecanismos de jornada flexible, cuestión esta última en la que sí estamos algo más rezagados.

También tendremos ocasión de referirnos a los permisos parentales al hilo del análisis de las cuestiones que tienen que ver con las prestaciones que las acompañan y que son las siguientes líneas de actuación en importancia que muestra el gráfico (35% para los permisos para el cuidado de dependientes y 23% para el de cuidado de hijos). A caballo entre las cuestiones que tienen que ver con los permisos y la gestión del tiempo de trabajo quedaría la respuesta que se centra en “hacer el cuidado de hijos más accesible” (31%).

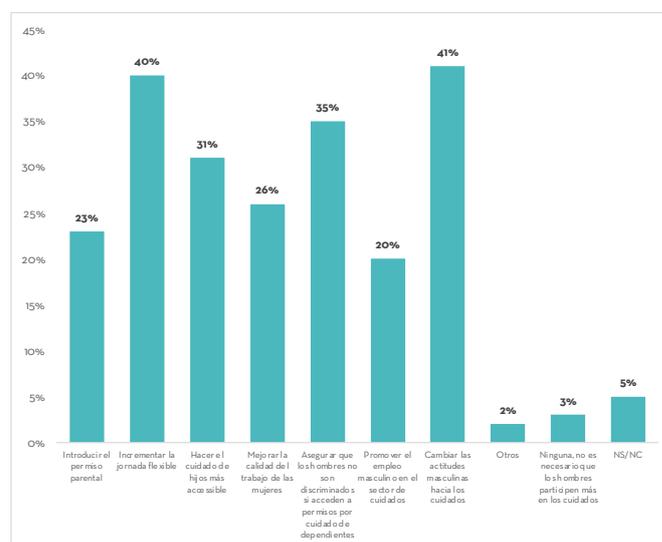
Con un 26% la mejora del trabajo de las mujeres es considerada otra de las respuestas clave. Razones de justicia social aparte, desde el punto de vista estricto de la gestión de costes, la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres contribuye a que, en caso de tener que asumir sacrificios laborales o profesionales por el cuidado de los hijos, tales cargas puedan repartirse de forma equitativa o, al menos, de igual quién lo asuma.

Por último, la encuesta también considera la mejora de la

participación de mujeres y hombres en aquellos sectores en que se encuentran infrarrepresentados otra de las cuestiones clave para combatir los roles de género, cuestión a la que nos venimos refiriendo.

En suma, los datos evidencian que existen varias áreas clave todas ellas interrelacionadas. España ha de mejorar en lo que hace al reparto de la participación de cada sexo en determinados sectores, cuestión en el que los roles de género juegan un papel importante pero, a su vez, tales roles también se explican, en parte, también, por esa distribución profesional desequilibrada. Asimismo es muy relevante tanto para lo uno como para lo otro, mejorar las herramientas educativas en torno a las cuestiones de género, de tal forma que se promueva, entre otras cuestiones, una mayor participación de las mujeres en profesiones relacionadas con las STEM. Por si todo esto fuera poco, los datos también ponen de manifiesto que las cuestiones relativas a la gestión del tiempo de trabajo y de los permisos también resultan piezas clave en la mejora de las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres.

### GRÁFICO 7. EN SU OPINIÓN, QUÉ DEBERÍA HACERSE PARA INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS HOMBRES EN LAS ACTIVIDADES DE CUIDADO



Fuente: elaboración propia a partir del Eurobarómetro especial sobre género.

<sup>24</sup> EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, Living, working and COVID-19., Eurofound, Dublin, 2020; EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic., 2021, fecha de consulta 2 febrero 2022, en [https://op.europa.eu/publication/manifestation\\_identifier/PUB\\_MH0921078ENN](https://op.europa.eu/publication/manifestation_identifier/PUB_MH0921078ENN); JOINT RESEARCH CENTRE, The impact of COVID confinement measures on EU labour market, European Commission, Brussels, 2020, fecha de consulta 18 noviembre 2020, en [https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585\\_policy.brief\\_impact\\_of\\_covid-19\\_on\\_eu\\_labour\\_market.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585_policy.brief_impact_of_covid-19_on_eu_labour_market.pdf).

Precisamente en lo que respecta a la gestión flexible del trabajo, anteriormente se ha mencionado el teletrabajo o trabajo a distancia como una de las piezas que puede arrojar mejores resultados a la hora de reducir las brechas de género y que, además, más en boga ha estado en los últimos tiempos. En efecto, lo cierto es que la pandemia ha propiciado numerosos cambios legislativos en la mayor parte de los países de la UE, en un intento de impulsar su uso en el período post-COVID. En 2021, cinco países pusieron en marcha nuevas leyes en materia de teletrabajo: Italia, Luxemburgo, Letonia, Eslovaquia y España (ver tabla). También se revisó la legislación en Austria, Bélgica, Chipre, Croacia, Hungría, Irlanda, Alemania, Malta, Polonia, Portugal, Eslovenia. Los Países Bajos también pueden incluirse en este grupo, pues su Ley de trabajo flexible incluye el teletrabajo<sup>25</sup>.

**TABLA 1. REGULACIÓN LEGAL DEL TELETRABAJO ANTES Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA**

Estado Miembro	Definición y legislación específica sobre teletrabajo	Nueva regulación específica sobre teletrabajo
Bélgica	Sí	En revisión
Bulgaria	Sí	No
República Checa	Sí	No
Alemania	Sí	En revisión
Estonia	Sí	No
España	Sí	Sí
Francia	Sí	No
Grecia	Sí	No
Hungría	Sí	En revisión
Croacia	Sí	En revisión
Italia	Sí	Sí
Lituania	Sí	No
Luxemburgo	Sí	Sí
Malta	Sí	En revisión
Países Bajos	Sí	En revisión
Polonia	Sí	En revisión
Portugal	Sí	En revisión
Rumanía	Sí	No
Eslovenia	Sí	En revisión
Eslovaquia	Sí	Sí
Austria	Sí	En revisión
Chipre	No	En revisión
Dinamarca	No	No
Finlandia	No	No
Irlanda	No	En revisión
Letonia	No	Sí
Suecia	No	No

**Fuente:** Sanz de Miguel et al. 2021.

<sup>25</sup> SANZ DE MIGUEL, P.; CAPRILE, M.; MUNAR, L., Regulating telework in a post-COVID-19 Europe., European Agency for Safety and Health at Work, 2021, pp. 18-19, fecha de consulta 2 febrero 2022, en [https://op.europa.eu/publication/manifestation\\_identifier/PUB\\_TEWE21001ENN](https://op.europa.eu/publication/manifestation_identifier/PUB_TEWE21001ENN).

Entre las iniciativas legislativas desarrolladas recientemente<sup>26</sup> cabe destacar la italiana, cuya Ley 24 de abril de 2020, n. 2727 establece una extensión del “trabajo inteligente” a las Administraciones Públicas. Antes del 31 de enero de cada año, las Administraciones Públicas, previa consulta a los sindicatos, tienen que elaborar un plan organizativo para el trabajo inteligente (POLA, en sus siglas en italiano), como apartado del plan de actuación. El POLA tiene como objetivo identificar actividades que puedan llevarse a cabo en modo inteligente y ser utilizadas por al menos el 60 % de los empleados. En caso de no alcanzar ese umbral, el trabajo inteligente se aplica a por lo menos el 30 % de los empleados, si lo solicitan.

En Eslovaquia la reforma del Código del Trabajo<sup>27</sup> establece un nuevo conjunto de derechos y obligaciones del trabajador y del empleador. Se requiere un acuerdo mutuo y un patrón regular o específico (en lugar de ser algo que sucede de manera excepcional). Las nuevas disposiciones obligan a los empleadores a reembolsar al empleado los mayores costos relacionados con el trabajo a distancia. La reforma introduce el derecho a la desconexión al final de la jornada laboral y durante el descanso semanal, salvo que se hayan ordenado o acordado horas extraordinarias, así como durante los días festivos y festivos.

Otras iniciativas relevantes las encontramos en Irlanda y Francia. En enero de 2021, el gobierno irlandés publicó su Estrategia Nacional de Trabajo a distancia<sup>28</sup>, que contempla algunos cambios legislativos, así como otras medidas para apoyar el teletrabajo (por ejemplo, mejorar la infraestructura de teletrabajo, como la conectividad a Internet), y el desarrollo de sistemas nacionales de recolección de datos sobre la incidencia y la frecuencia del trabajo a distancia, como parte de un esfuerzo más amplio para mejorar los datos sobre el trabajo flexible que sirva para la evaluación y puesta en marcha de políticas futuras. También en enero de 2021, los interlocutores sociales de Francia aprobaron

un nuevo acuerdo intersectorial que sustituye al de 2006<sup>29</sup> que complementa la legislación anterior a la COVID-19 en materia de teletrabajo.

Al margen de que estos ejemplos pudieran tomarse como líneas de mejora en el plano legislativo, lo cierto es que dado lo reciente y lo completo de la reforma española, no parece que sea éste el ámbito en el que haya que incidir. Al contrario, tras la reforma legislativa es la negociación colectiva la que ha de tomar el relevo en el desarrollo y adaptación del marco legislativo a las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta la necesaria perspectiva de género. A este respecto, debe tenerse en cuenta que en el contexto de una regulación legal mucho más pobre la intervención convencional en nuestro país no se ha caracterizado por su audacia o carácter innovador<sup>30</sup>. Más recientemente, al calor de la reforma legislativa, si bien se observan algunos cambios, estos aún tienen un carácter limitado<sup>31</sup>. Sea como fuere, en la negociación colectiva estará la clave del éxito o fracaso de la reforma en la práctica, incluida su evidente perspectiva de género. Las experiencias comparadas pueden sin lugar a dudas resultarle inspiradoras.

Por último, también hemos tenido ocasión de mencionar la capacidad que la gestión del tiempo de trabajo puede tener en la reducción de las brechas. En este sentido, fórmulas mucho más flexibles se vienen imponiendo en un intento de conciliar trabajo, responsabilidades familiares y productividad.

A este respecto, debe recordarse que la situación de partida de España no es precisamente aventajada. De acuerdo con el ya mencionado Gender Equality Index, el acceso a fórmulas flexibles de tiempo de trabajo es menor en España que en la UE. Mientras que en nuestro país el 68 % de las mujeres y el 63 % de los hombres declara no tener control sobre la organización de su tiempo de trabajo, tales porcentajes se reducen al 57 % de las mujeres y el 54 % de

<sup>26</sup> Un análisis completo puede encontrarse en SANZ DE MIGUEL, P. Y OTROS, *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe.*, cit.

<sup>27</sup> Modificación de la Ley 311/2001 del Presidente de la República Eslovaca, de 17 de febrero de 2021, relativa al Código de Trabajo.

<sup>28</sup> <https://enterprise.gov.ie/en/Publications/Making-Remote-Work.html>

<sup>29</sup> Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail. Puede consultarse el texto completo en: [https://www.fntp.fr/sites/default/files/content/26112020\\_ani\\_teletravail.pdf](https://www.fntp.fr/sites/default/files/content/26112020_ani_teletravail.pdf)

<sup>30</sup> ARAGÓN GÓMEZ, M. C., «El teletrabajo en la negociación colectiva», en Escudero Rodríguez, R. J. (ed.) *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Confederación Sindical De Comisiones Obreras y Ediciones Cinca S. A., 2010.

<sup>31</sup> Con carácter general, véase MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (ED.), *Teletrabajo y negociación colectiva: XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022. Con alcance más limitado en cuanto al objeto, pero centrado en el análisis cuantitativo de la cuestión, en este mismo trabajo puede consultarse PÉREZ DEL PRADO, D., «Teletrabajo y negociación colectiva: retribución y asunción de costes por la empresa», en Ministerio de Trabajo y Economía Social (ed.) *Teletrabajo y negociación colectiva: XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022.

los hombres en el conjunto de la UE. Estas circunstancias serían especialmente graves en el sector público, donde más de las tres cuartas partes de las mujeres (80 %) y los hombres (77 %) no tienen control sobre la organización de su tiempo de trabajo, en comparación con el 66 % y el 61 %, respectivamente, en el sector privado<sup>32</sup>.

De ahí importancia de observar también aquí algunas de las experiencias que se han puesto en marcha en otros países de nuestro entorno. Entre las opciones que se han puesto encima de la mesa destaca la jornada laboral de cuatro días, que cuenta con ejemplos destacados, entre otros países, en el Reino Unido, Islandia y Bélgica.

Por lo que respecta al Reino Unido, además de un programa piloto integrado por más de 60 empresas, el llamado *4 Day Week UK Pilot Programme*<sup>33</sup>, ha de destacarse la plataforma global *4 Day Week Global*, Coalición, una organización sin ánimo de lucro de empresas líderes, *influencers*, diseñadores e investigadores que, con el apoyo del centro para la investigación del bienestar de la Universidad de Oxford, promueven la transición hacia la reducción de las horas de trabajo<sup>34</sup>.

En el caso de Islandia, también se han tratado de una prueba puesta en marcha en el Ayuntamiento de Reikiavik y en el Gobierno nacional del país. A pesar de que pueda parecer un ensayo limitado, lo cierto es que implicó más de 2.500 personas trabajadoras, lo que supone más del 1% de la población activa. Las evaluaciones que se han desarrollado, basadas tanto en datos cualitativos y cuantitativos, parecen demostrar efectos positivos tanto para las personas trabajadoras como para las empresas: mientras que la productividad se mantuvo estable o mejoró en la mayoría de los puestos de trabajo; el bienestar de las personas trabajadoras aumentó en una varios de los indicadores empleados, desde el estrés percibido y el agotamiento, hasta salud y la conciliación de la vida

profesional y personal. Como consecuencia de estos resultados en la Administración pública, la negociación colectiva ha procedido a extender la semana de cuatro días a otros sectores. En total, aproximadamente el 86% de toda la población activa de Islandia ha visto reducida su jornada de trabajo<sup>35</sup>.

Precisamente por los buenos resultados alcanzados en ensayos anteriores, recientemente Bélgica ha decidido dar un paso más allá, intentando su aplicación en el conjunto del país. El acuerdo para la reforma del mercado de trabajo incluye la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan escoger concentrar la jornada de trabajo en cuatro días. Por lo tanto, el gobierno ha propuesto establecer un marco que permita a los trabajadores optar por concentrar su horario en cuatro días, para aprovechar un día libre adicional en el quinto día, sin reducir la jornada ni el sueldo. Así pues, la jornada completa podría trabajarse durante cuatro días, lo que equivaldría, por tanto, a una semana de cuatro días<sup>36</sup>.

Al margen de la jornada de cuatro días, también son destacables otras medidas quizá menos ambiciosas pero que también contribuyen a flexibilizar la gestión del tiempo de trabajo. En este sentido, con independencia del número efectivo de días a la semana que se trabaja, lo cierto es que el debate en torno a la reducción de la jornada máxima ha resurgido en buena parte de los países de nuestro entorno. Destaca el caso de la República Checa, donde el debate se ha centrado en una reducción de jornada laboral máxima legal de 40 a 37,5 horas y la extensión de las vacaciones anuales cuatro a cinco semanas. No obstante, tanto en este caso de esta iniciativa como en algunas otras, por el momento, no ha llegado a cristalizar en una reforma legislativa<sup>37</sup>.

También forma parte de este debate la posibilidad de acumular horas de trabajo, esto es, las llamadas “cuentas” o “bolsas” de tiempo de trabajo. Este instrumento es

<sup>32</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance/flexible-working-arrangements/ES>. El trabajo a tiempo parcial arroja resultado ambivalentes. Aunque menos mujeres (38 %) que hombres (48 %) trabajadores a tiempo parcial pasaron a trabajar a tiempo completo en 2017, la brecha de género es menor que en la UE, donde el 14 % de las mujeres y el 28 % de los hombres pasaron del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo.

<sup>33</sup> <https://www.4dayweek.co.uk/pilot-programme>

<sup>34</sup> <https://www.4dayweek.com/>

<sup>35</sup> HARALDSSON, G. D.; KELLAM, J., *Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week, Autonomy*, 2021, fecha de consulta 2 febrero 2021, en [https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND\\_4DW.pdf](https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf).

<sup>36</sup> <https://dermagne.belgium.be/fr/un-accord-sur-la-r%C3%A9forme-du-march%C3%A9-du-travail-valid%C3%A9-par-le-gouvernement>

<sup>37</sup> CABRITA, J.; WEBER, T.; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Working time in 2019-2020*, 2021, pp. 6-7.

frecuentemente considerado como una forma de flexibilidad que puede satisfacer los intereses tanto de las personas trabajadoras como de las empresas. Para las empresas, este instrumento abre una amplia gama de flexibilidad en la gestión de todo tipo de variaciones de la carga de trabajo, permitiéndoles reaccionar rápidamente a las condiciones cambiantes del mercado. Para las personas trabajadoras, los beneficios consisten principalmente en un aumento en su soberanía del tiempo y la posibilidad de mejorar su conciliación laboral y personal.

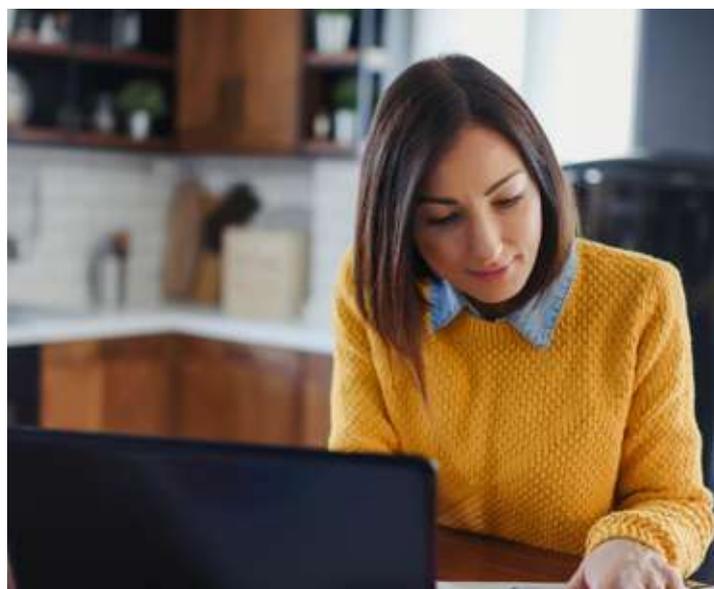
Sin embargo, las bolsas de horas o de tiempo de trabajo no son una herramienta muy generalizada. De acuerdo con los datos de Eurofound, en la UE, sólo el 6% de las empresas ofrecen este tipo de mecanismos. Su uso es más frecuente en los países nórdicos y en Centroeuropa -en Dinamarca, alrededor del 30% de todas las empresas los proporcionan al menos para algunos de sus trabajadores, en Suecia un 18 %, en Finlandia un 13%, en Alemania un 12% y en Austria un 11%-; que en los del sur y este, incluyendo a España<sup>38</sup>.

A pesar de su utilidad, debe tenerse en cuenta que no es un instrumento desprovisto de desventajas. En Portugal, los sindicatos expresaron su preocupación de que en algunas empresas las bolsas de tiempo trabajo se estaban utilizando durante la pandemia y la postpandemia para presionar trabajadores a aceptar largas jornadas. En este contexto, la Confederación General de Trabajadores de Portugal (CGTP) criticó que en varias empresas se convocaran referéndums “irregulares” que no habían respetado los procedimientos legales y llamó a las personas trabajadoras votar contra de las cuentas de tiempo de trabajo grupales<sup>39</sup>.

Sea como fuere, en el caso de España su uso depende fundamentalmente de la negociación colectiva<sup>40</sup>. Es cierto que la reforma laboral 2021 ha echado mano de ella al llamar a la negociación colectiva sectorial para que establezca bolsas de empleo en relación al contrato fijo discontinuo (art.

16.5 ET)<sup>41</sup>, pero ni esta previsión va más allá de este concreto ámbito, ni deja de depender de la eficacia de la negociación colectiva en lo concerniente a su instauración y uso. El establecimiento de un marco general mínimo expreso -pues no ha de olvidarse que a las bolsas de horas se les aplica los límites generales previstos en materia de tiempo de trabajo-, como ocurre en otros países, y una llamada general a la negociación colectiva, podría contribuir a un desarrollo más eficaz en España. Por ejemplo, en Finlandia, la nueva Ley de tiempo de trabajo (872/2019) (Työaikalaki 872/2019), adoptada antes de la pandemia aunque entrara en vigor en 2020, proporciona mejores herramientas para que los agentes sociales acuerden convenios a nivel de empresa, por ejemplo en relación con horarios de trabajo flexibles o el uso de bolsas de tiempo de trabajo<sup>42</sup>.

Precisamente a la gestión flexible del tiempo de trabajo le ocurre lo mismo que a las bolsas de horas: el papel protagonista lo tiene la negociación colectiva sin que su



<sup>38</sup> EUROFOUND (ED.), Working time in the EU, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2012, p. 10.

<sup>39</sup> CABRITA, J. Y OTROS, Working time in 2019-2020., cit., p. 7. En otros casos, como el de Hungría, los problemas vinieron dados por las desregulación de este instrumento, extendiendo el período en que se puede hacer uso de las horas de trabajo acumuladas de cuatro meses a veinticuatro. Para más detalles, véase la página señalad y siguientes de este estudio.

<sup>40</sup> Sobre el estado de la regulación convencional de las bolsas de trabajo en la negociación colectiva véase GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva», en Ministerio de Trabajo y Economía Social (ed.) Tiempo de trabajo: XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva: Madrid, 10 de noviembre de 2016, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2017 (Colección Informes y estudios. Serie Relaciones laborales), pp. 138-142.

<sup>41</sup> GOERLICH PESET, J. M., «La reforma de la contratación temporal», en Mercader Uguina, J.R., de la Puebla Pinilla, A., Goerlich Peset, J. M. (eds.) La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 92-93.

<sup>42</sup> CABRITA, J. Y OTROS, Working time in 2019-2020., cit., p. 4.

desarrollo sea una experiencia «precisamente satisfactoria». «En la mayor parte de los casos se trata simplemente de facilitar una entrada flexible, limitando el horario flexible a un período de tiempo bastante corto. Ello supone, en la práctica, que más que un sistema de jornada flexible, estamos ante un mecanismo para evitar los retrasos de los trabajadores; o dicho de otra manera: que la parte de retraso a la entrada, se traslade en igual cuantía a la hora de salida. En este sentido la experiencia muestra que no suele pactarse más allá de una hora de flexibilidad. Es evidente que con tan poco margen de flexibilidad no se pretende en realidad que el trabajador pueda adaptar su jornada a sus necesidades, sino que, tal como acabamos de señalar, se trata más de un sistema de evitar las consecuencias de los retrasos en el acceso al trabajo; y como tal podría resolverse esta cuestión de otra manera, así hay convenios colectivos que señalan que los retrasos de escasa entidad se podrán recuperar en el mismo día que se hayan producido, sin necesidad de acudir al mecanismo del horario flexible»<sup>43</sup>. De ahí que lo señalado para las bolsas de horas sea también de aplicación en relación a esta concreta herramienta.

### 3. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA PROTECCIÓN SOCIAL

Lógicamente, las brechas que encontramos en el mercado de trabajo se trasladan al ámbito de la protección social, especialmente a través de las prestaciones contributivas dada su estrecha conexión con la vida profesional. Así pues, el análisis del modo en que los sistemas de protección social o, si se prefiere, de Seguridad Social cubren a personas trabajadoras de uno y otro sexo resulta imprescindible para tener una fotografía completa del estado de la cuestión. A este respecto, como en el apartado anterior, el análisis comparado nos permitirá no solamente precisar cuál es la situación relativa de España en relación a otros países próximos, sino también tomar experiencias valiosas que se hayan podido poner en marcha más allá de nuestras fronteras.

Como en el caso de las condiciones de trabajo, a priori, la posición relativa de España debiera ser buena, entre otras cuestiones, porque aquí también se han tomado importantes medidas en los últimos años. No es objeto de este estudio hacer un repaso exhaustivo de todos ellos, por lo que bastará con destacar el ya mencionado RDL 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, al haber propiciado la equiparación entre las antiguas prestaciones de maternidad y paternidad, sustituyéndolas por la hoy vigente por nacimiento y cuidado de menor, y haber impulsado la prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. También es destacable el avance que ha supuesto la aprobación del Ingreso Mínimo Vital (IMV) en virtud de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital<sup>44</sup>.

Pues bien, teniendo esto en cuenta, el Comité sobre protección social ha destacado que «para promover el bienestar de los niños y aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, los Estados miembros están brindando un mayor apoyo financiero a las familias con niños, aumentando la disponibilidad de centros de cuidado y educación de la primera infancia asequibles y de calidad y ampliando las condiciones relativas a los permisos para hombres y mujeres. No obstante, la falta de acceso a servicios asequibles y de calidad para el cuidado infantil y de largo plazo sigue siendo un obstáculo para el empleo de las mujeres y el bienestar de los niños y adultos dependientes»<sup>45</sup>.

En una línea similar, también ha hecho también un llamamiento para adoptar medidas que contribuyan a reducir la brecha de género en las pensiones y aumentar la protección social de las mujeres en el ámbito de las políticas de lucha contra la pobreza, dada la mayor incidencia que esta tiene entre las mujeres<sup>46</sup>.

<sup>43</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva», cit., p. 179.

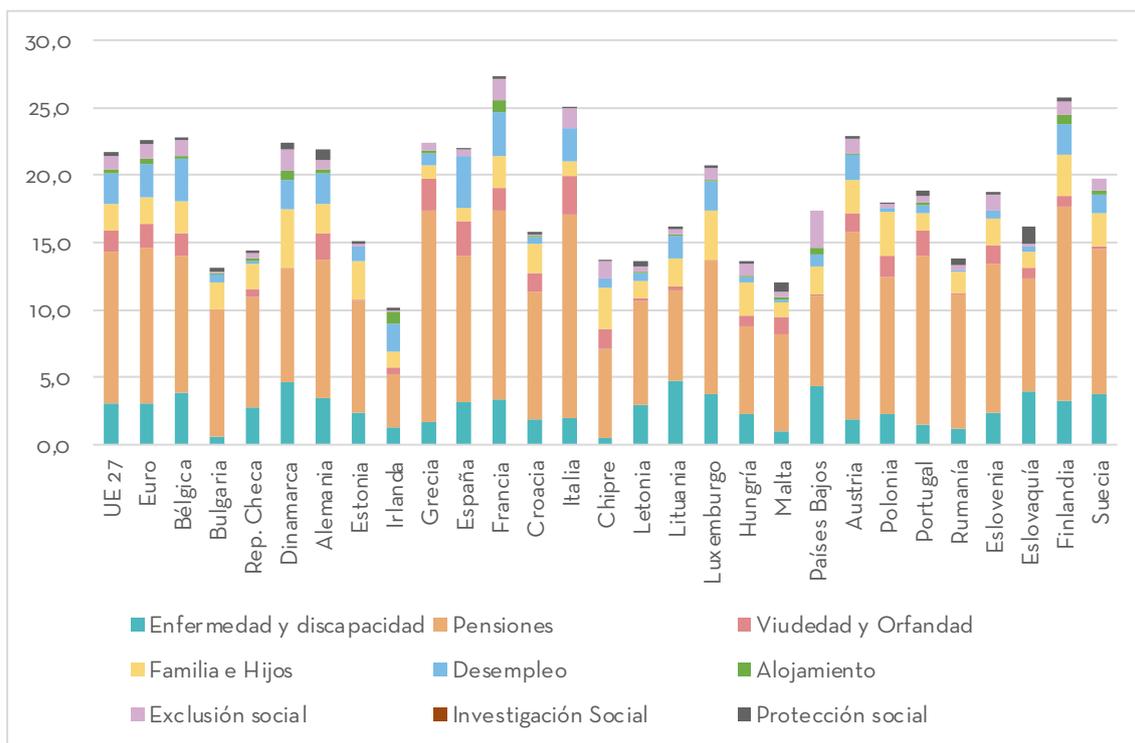
<sup>44</sup> BOE 21/12/2021, núm. 304. Para un análisis con perspectiva de género, véase SALIDO CORTÉS, O., «El ingreso mínimo vital: una perspectiva de género», RES. Revista Española de Sociología, vol. 30, 2, 2021, Federación Española de Sociología.

<sup>45</sup> EUROPEAN COMMISSION, 2020 SPC annual review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies: report on key social challenges and key messages., 2020, p. 54.

<sup>46</sup> Ibid., p. 10.

Por lo que respecta lo primero, cabe mencionar que aunque España presenta unos niveles de gasto social similares a los de nuestro entorno -de hecho, la media de la UE está en el 21,9% del PIB, la de la zona euro en el 22,7% y la española en el 22,1%, la mayor parte del mismo se destina, por este orden, a pensiones, desempleo y dependencia. Así, si excluimos estas partidas la situación cambia de forma notable.

**GRÁFICO 8. GASTO EN PROTECCIÓN SOCIAL COMO % DEL PIB**

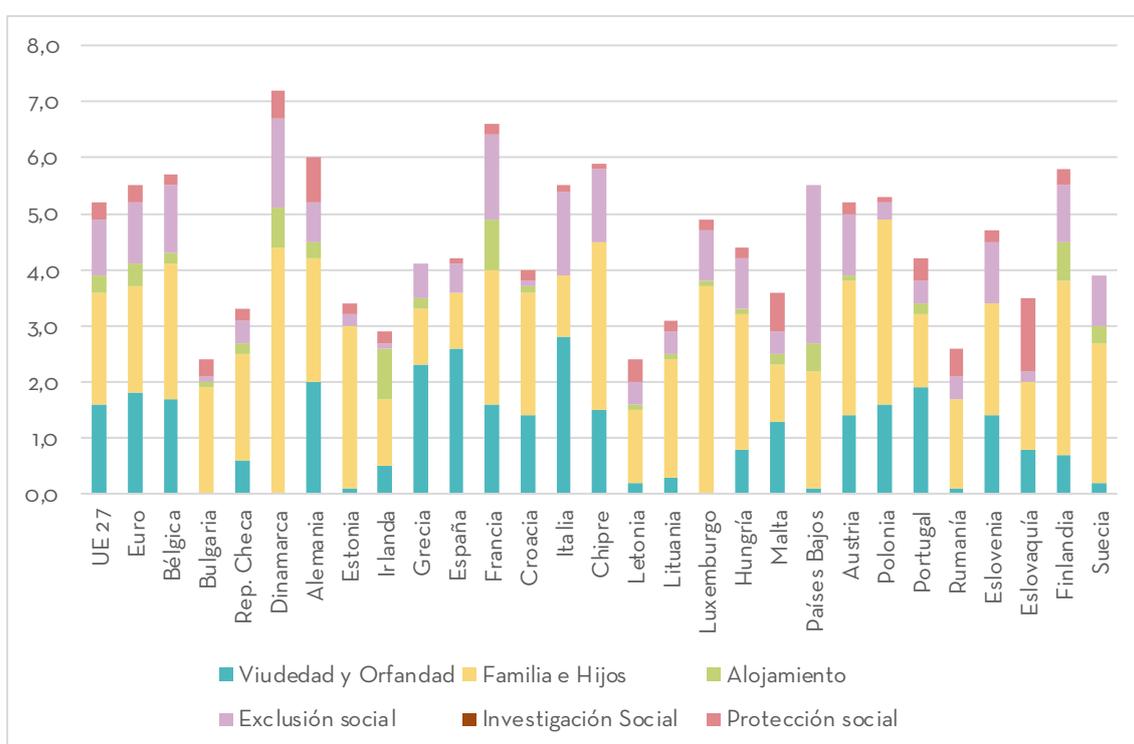


**Fuente:** elaboración propia a partir de Eurostat. 2020.

Tal y como muestra el siguiente gráfico, excluyendo las partidas mencionadas, España se aleja de forma evidente de la media europea y de países en el anterior contexto cercanos como Alemania, Bélgica, Dinamarca o Países Bajos. Mientras que el gasto social en estas concretas partidas se sitúa en el 5,4% del PIB de la UE y 5,6% de la eurozona, el de España se reduce al 4,3%. Además, como puede comprobarse, de este porcentaje, la mayor parte se la llevan las prestaciones por viudedad y orfandad. Así,

España dedica tan solo un 1% de su PIB a prestaciones y ayudas familiares (la media de la UE y de la zona euro es el doble) y un 0,6% entre medidas de protección social y lucha contra la exclusión social (la media de la UE es más del doble, 1,3%, una décima más en el caso de la zona euro). Sin embargo, el caso más significativo es el de la política de vivienda, en la que España ni siquiera alcanza una décima del PIB (la media de la UE está en el 0,3% y la de la zona euro en el 0,4%).

**GRÁFICO 9. GASTO EN PROTECCIÓN SOCIAL COMO % DEL PIB (SIN PENSIONES, DESEMPLEO Y DEPENDENCIA)**



**Fuente:** elaboración propia a partir de Eurostat. 2020.

Por consiguiente si, como hemos señalado anteriormente, las políticas de familia tienen un efecto decisivo en los roles de género y estos a su vez en la ocupación, los datos sugieren que desde el plano de la protección social no se estaría invirtiendo lo suficiente, al menos comparativamente, en un tipo de medidas con una clara vis de género. Lo mismo puede decirse de las que tienen que ver con la igualdad y la lucha contra la pobreza que, frecuentemente, benefician en mayor medida a las mujeres<sup>47</sup>.

También los datos nos permiten vislumbrar cuáles serían los modelos de referencia. En cuanto a políticas familiares, sin lugar a dudas que destacan los países nórdicos y el Benelux. No obstante, también son llamativos los porcentajes de gasto en algunos países del este como Bulgaria, Estonia, Hungría o Polonia. En el sur destaca Italia con un 3% de su PIB dedicado a esta concreta política. En la lucha contra la pobreza y la exclusión social destacan sobre todo los Países Bajos, seguidos por Dinamarca, Francia, Austria, Eslovenia,

<sup>47</sup> SALIDO CORTÉS, O., «El ingreso mínimo vital», cit.

pero también por dos países del sur, de nuevo, Italia y Chipre. Por último, la política de vivienda está claramente dominada por Irlanda y Francia y, a cierta distancia, le siguen algunos países nórdicos como Finlandia y Dinamarca. También es destacable el peso que a este respecto tiene el gasto público neerlandés.

Por otra parte, en lo que hace a la brecha de género en las pensiones, la verdad es que nuestro país ha adoptado algunas reformas tendentes a ponerle freno, aunque la mayor parte de ellas han venido de la mano de sentencias del TJUE. Tal fue el caso de las que tienen que ver con el cálculo de la cuantía de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente cuando tienen que ver con trabajo a tiempo parcial (Casos Elbal Moreno y Villar Laíz y SSTC 6172013, 91/2019 y 155/2021, entre otras) o del desempleo (Caso Espadas Recio y RD 950/2018).

Sin embargo, la medida más relevante ha tenido un origen distinto, aunque también relacionado con una controversia con Luxemburgo<sup>48</sup>. Nos estamos refiriendo al complemento para la reducción de la brecha de género. Este sustituye al anterior complemento por aportación demográfica que fue declarado contrario a la Derecho europeo por cuanto que excluía a los varones. Como reconoce la exposición de motivos del RDL 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico que lo crea: «es evidente que la formulación inicial del complemento de maternidad, en la interpretación efectuada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, pone en riesgo la consecución de una plena igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la protección social, lo cual exige una respuesta legislativa inmediata capaz de reorientar la norma hacia la reducción –y la eventual supresión– de las desigualdades que se ponen de manifiesto con ocasión del acceso a las pensiones públicas».

Sea como fuere, por lo que al objeto de este estudio se refiere, interesa destacar que estos avances y especialmente este último complemento, aunque positivos, no parece que sean de la suficiente entidad como para corregir de una forma efectiva la brecha de género, además de que adolece de determinados problemas técnicos que también sería deseable corregir<sup>50</sup>.



#### 4. A MODO DE CONCLUSIONES: MUCHO RECORRIDO Y MUCHO POR RECORRER

A lo largo de estas páginas hemos tenido oportunidad de analizar, desde una perspectiva comparada, cuál es la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, incluyendo los temas relacionados con la protección social. Esto nos ha permitido determinar cuál es la situación concreta de España en comparación con otros países. Aunque a priori partimos de una posición aventajada como consecuencia de las importantes reformas emprendidas en los últimos años tanto en el plano laboral como en el de la protección social, del análisis realizado es posible concluir que existen áreas de potencial mejora, especialmente si nos comparamos con los logros alcanzados por otros países de nuestro entorno.

En el plano de las condiciones de trabajo y empleo, España ha conseguido reducir la brecha salarial y de empleo, aunque en este último caso los avances son más modestos. Sea como fuere, estas se explican, entre otros factores, por la representación de mujeres y hombres en determinados sectores y ocupaciones, las diferencias de género en determinadas fórmulas de gestión del trabajo como el teletrabajo y, también, en el modo en que se gestiona el tiempo de trabajo.

<sup>48</sup> La STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto WA), estableció que el art. 60 LGSS era contrario a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. El motivo es que la Sala entendió que resulta discriminatorio que se reconozca un derecho a un complemento de pensión por aportación demográfica para las mujeres (con al menos dos hijos), «... mientras que los hombres que se encuentran en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento...».

<sup>49</sup> BOE 03-02-2021, núm. 29.

<sup>50</sup> CRUZ VILLALÓN, J., «El complemento para la reducción de la brecha de género: una superación del embrollo», Revista de derecho de la seguridad social. Laborum, 28, 2021, Laborum, pp. 37-46.



tener en el impulso de la negociación colectiva en esta concreta materia.

Por último, del lado de la protección social, los datos sugieren que no se estaría invirtiendo lo suficiente, al menos comparativamente, en ámbitos como las políticas de familia, de lucha contra la desigualdad y la exclusión social y en política de vivienda, todas ellas decisivas bien por la incidencia que puedan tener en relación con los roles de género, bien por la especiales situaciones de desventaja a las que frecuentemente se enfrentan las mujeres. En este mismo plano, los estudios sugieren que los mecanismos jurídicos de lucha contra la brecha prestacional son mejorables tanto en el plano de la eficacia como en el estrictamente técnico.

En relación con lo primero, la Comisión Europea ha puesto en marcha una serie de iniciativas políticas para atraer a más mujeres a profesiones y sectores en los que actualmente están subrepresentadas y, en particular, aquellos que tienen que ver con las tecnologías STEM. A nivel nacional encontramos numerosos proyectos encaminados a conseguir un mayor equilibrio de género en las ocupaciones relacionadas con las STEM. La mayor parte de ellos están destinados a propiciar cambios estructurales en las entidades dedicadas a la investigación científica, tecnológica y de innovación y a la inclusión de la dimensión de género en la investigación y la educación. De hecho, los datos evidencian la necesidad de impulsar líneas de actuación precisamente en el ámbito educativo.

Otra herramienta útil para reducir las brechas de empleo es el teletrabajo. Tras la reciente reforma legislativa aprobada en nuestro país es la negociación colectiva la que ha de tomar el relevo en el desarrollo y adaptación del marco legislativo a las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta la necesaria perspectiva de género. Las diversas experiencias comparadas mencionadas en este estudio pueden contribuir a enriquecer e impulsar el desarrollo convencional de tal forma que se garantice una aplicación efectiva en la empresa y eficaz en cuanto a los objetivos en materia de género que puede contribuir a alcanzar.

El último de los mecanismos estudiados es la gestión del tiempo de trabajo. En este ámbito, fórmulas mucho más flexibles se vienen imponiendo en un intento de conciliar trabajo, responsabilidades familiares y productividad. En particular, hemos tenido ocasión de señalar propuestas como la jornada semanal de cuatro días, las bolsas de horas o la gestión flexible del tiempo de trabajo. En este caso, las experiencias comparadas no solamente podrían inspirar el desarrollo convencional, sino también el legal, especialmente si se considera el papel que la Ley puede



**Daniel Pérez del Prado**  
Profesor Titular (i) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid  
ORCID: 0000-0001-7106-6769

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- AEDTSS, Ministerio de Trabajo y Economía Social (eds.) Digitalización, recuperación y reformas laborales: XXXII Congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vigo, 26 y 27 de mayo de 2022., Ministerio de Trabajo y Economía Social Subdirección General de Información, Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2022.
- ARAGÓN GÓMEZ, M. C., «El teletrabajo en la negociación colectiva», en Escudero Rodríguez, R. J. (ed.) Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización, Confederación Sindical De Comisiones Obreras y Ediciones Cinca S. A., 2010.
- BAIOCO, S; LÓPEZ UROZ, N.; MEYLEMANS, L.; LENAERTS, K.; ULFSDOTTER ERIKSSON, Y., Gender equality and industrial relations in the EU: an analytical framework, CEPS, 2021, fecha de consulta 4 febrero 2022, en <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/05/Gender-equality-and-industrial-relations-in-the-EU-an-analytical-framework.pdf>.
- CABRITA, J.; WEBER, T.; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, Working time in 2019-2020., 2021.
- COMISIÓN EUROPEA, Anexos de la Propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo de la Comisión y del Consejo. COM(2021) 743 final, Bruselas, 2021, fecha de consulta 8 mayo 2022, en [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ac9248f7-4d16-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0010.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ac9248f7-4d16-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_2&format=PDF).
- COMISIÓN EUROPEA, Propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo de la Comisión y del Consejo. COM(2021) 743 final, Bruselas, 2021, fecha de consulta 8 mayo 2022, en [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ac9248f7-4d16-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0010.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ac9248f7-4d16-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_1&format=PDF).
- CRUZ VILLALÓN, J., «El complemento para la reducción de la brecha de género: una superación del embrollo», Revista de derecho de la seguridad social. Laborum, n.o 28, 2021, Laborum, pp. 37-46.
- EUROFOUND (ed.), Working time in the EU, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2012.
- EUROPEAN COMMISSION, 2020 SPC annual review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies: report on key social challenges and key messages., 2020.
- EUROPEAN COMMISSION, 2022 report on gender equality in the EU, European Commission (DG JUST & CONSUM), Brussels (Belgium), 2022, fecha de consulta 2 febrero 2022, en [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/2022\\_report\\_on\\_gender\\_equality\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2022_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf).
- EUROPEAN COMMISSION, Eurobarometer. Special Eurobarometer 428. Gender Equality, European Commission, Brussels (Belgium), 2015.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, Living, working and COVID-19., Eurofound, Dublin, 2020.
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic., 2021, fecha de consulta 2 febrero 2022, en [https://op.europa.eu/publication/manifestation\\_identifier/PUB\\_MH0921078ENN](https://op.europa.eu/publication/manifestation_identifier/PUB_MH0921078ENN).
- FATOUROU, P.; PETOUSI, V.; PAPAGEORGIOU, Y., «Women Are Needed in STEM: European Policies and Incentives», Communications of the ACM, 2019, fecha de consulta 2 abril 2019, en <https://cacm.acm.org/magazines/2019/4/235600-women-are-needed-in-stem/fulltext>.
- GOERLICH PESET, J. M., «La reforma de la contratación temporal», en Mercader Uguina, J.R., de la Puebla Pinilla, A., Goerlich Peset, J. M. (eds.) La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva», en Ministerio de Trabajo y Economía Social (ed.) Tiempo de trabajo: XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva: Madrid, 10 de noviembre de 2016, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2017 (Colección Informes y estudios. Serie Relaciones laborales).

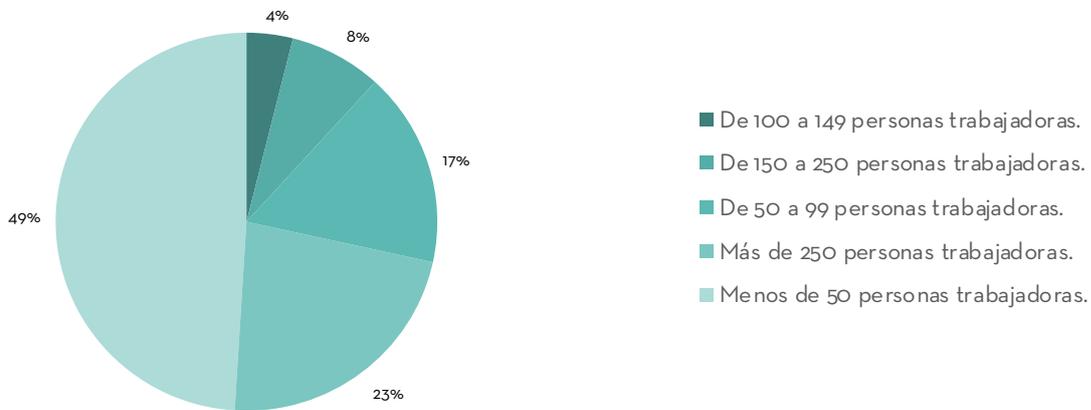
- HARALDSSON, G. D.; KELLAM, J., *Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week, Autonomy*, 2021, fecha de consulta 2 febrero 2021, en [https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND\\_4DW.pdf](https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf).
- JEPSEN, M., *Living, working and COVID-19: Impact on gender equality*, Eurofound, Dublin, 2021, fecha de consulta 2 febrero 2022, en [https://www.eurofound.europa.eu/sites/all/libraries/viewerjs/index.html#https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/presentation\\_living\\_working\\_and\\_covid-19\\_impact\\_on\\_gender\\_equality\\_mje\\_11032021.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/all/libraries/viewerjs/index.html#https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/presentation_living_working_and_covid-19_impact_on_gender_equality_mje_11032021.pdf).
- JOINT RESEARCH CENTRE, *The impact of COVID confinement measures on EU labour market*, European Commission, Brussels, 2020, fecha de consulta 18 noviembre 2020, en [https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585\\_policy.brief\\_impact.of\\_.covid-19.on\\_.eu-labour.market.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585_policy.brief_impact.of_.covid-19.on_.eu-labour.market.pdf).
- KLAUS SCHWAB; ROBERT CROTTI; THIERRY GEIGER; VESSELINA RATCHEVA, *Global gender gap report 2020 insight report.*, World Economic Forum, Geneva, 2019.
- MADGAVKAR, A.; KRISHNAN, M.; AZCUE, X.; MAHAJAN, D., «COVID-19 impact on women and gender equality | McKinsey», McKinsey Global Institute, 2020, fecha de consulta 4 febrero 2002, en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-counteracting-the-regressive-effects>.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (ed.), *Teletrabajo y negociación colectiva: XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022.
- OBSERVATORIO NACIONAL DE TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD; MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL, *Women in digital: una perspectiva europea*, Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2022, fecha de consulta 2 abril 2022, en <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/women-digital-perspectiva-europea-2022>.
- PÉREZ DEL PRADO, D., «Teletrabajo y negociación colectiva: retribución y asunción de costes por la empresa», en Ministerio de Trabajo y Economía Social (ed.) *Teletrabajo y negociación colectiva: XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022.
- SALIDO CORTÉS, O., «El ingreso mínimo vital: una perspectiva de género», *RES. Revista Española de Sociología*, vol. 30, n.o 2, 2021, Federación Española de Sociología, p. 14.
- SANZ DE MIGUEL, P.; CAPRILE, M.; MUNAR, L., *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe.*, European Agency for Safety and Health at Work, 2021, fecha de consulta 2 febrero 2022, en [https://op.europa.eu/publication/manifestation\\_identifer/PUB\\_TEWE21001ENN](https://op.europa.eu/publication/manifestation_identifer/PUB_TEWE21001ENN).
- STIGLITZ, J. E., «La gran recesión», *Claves de Razón Práctica*, 2010.

# Encuesta III Observatorio sobre Igualdad

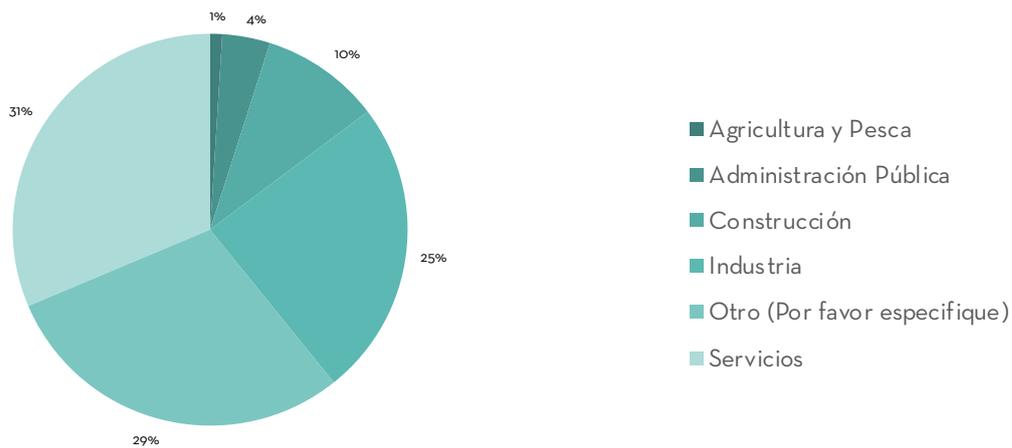
# Encuesta III Observatorio sobre Igualdad

## Muestra de empresas participantes

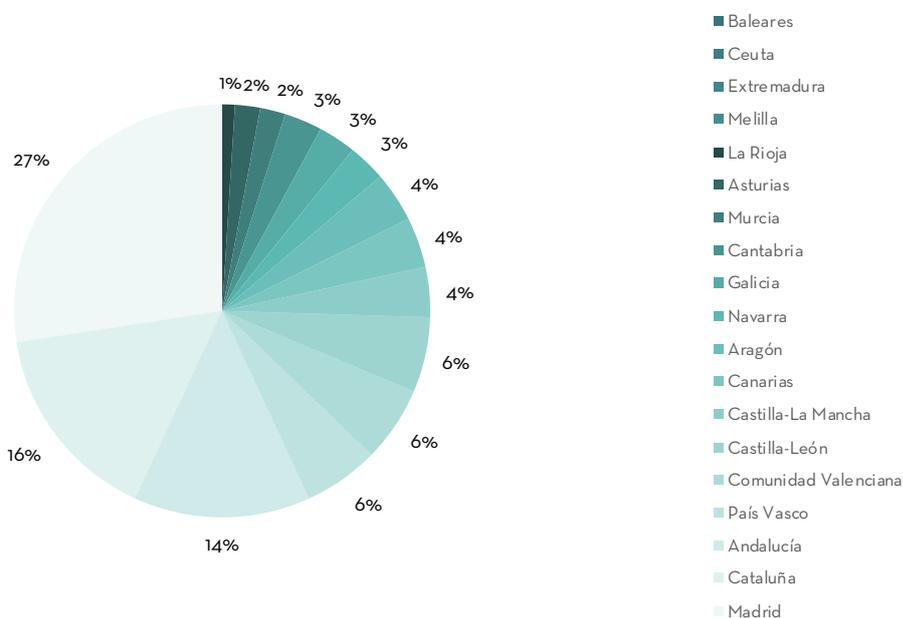
### 1. Tamaño de la empresa



### 2. Sector de la empresa

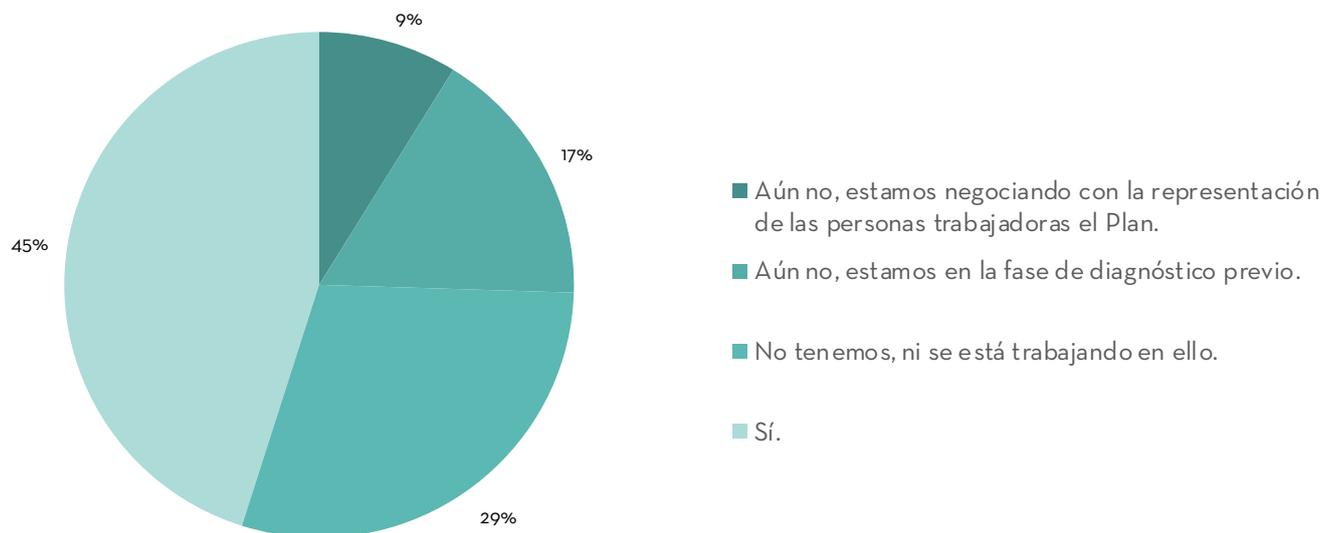


### 3. Comunidad autónoma



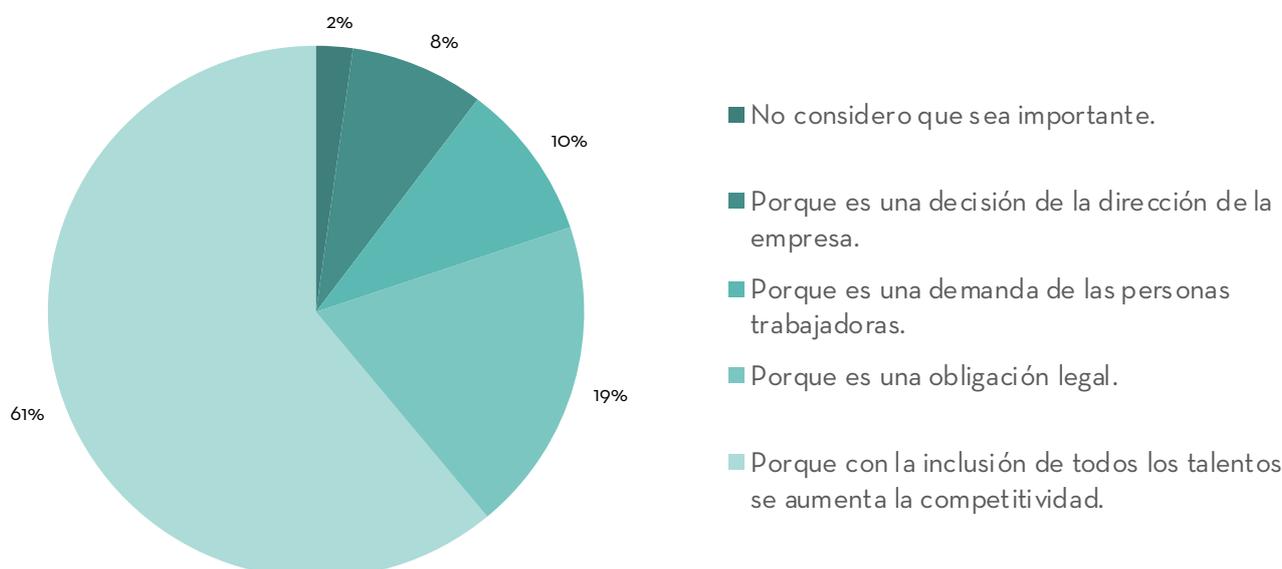
**4. Avances en los planes de igualdad: El 24% de las empresas de menos de 50 trabajadores, tiene plan de igualdad, pese a no ser obligatorio, mientras que aún hay un 7,7% de las empresas por encima de 50 trabajadores que no tiene plan ni está trabajando en ello**

¿Tiene su empresa un Plan de Igualdad?



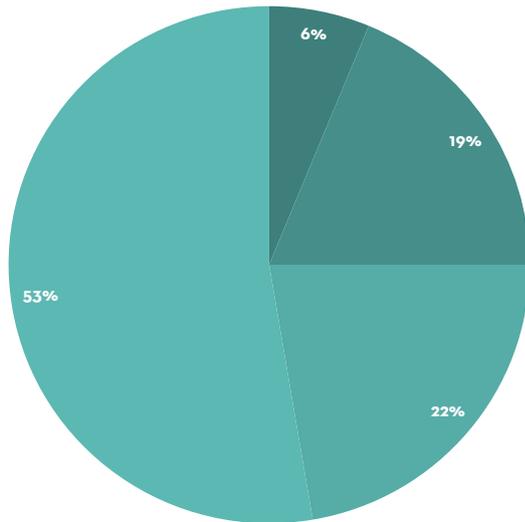
**5. El 61% de las empresas considera que con la igualdad y la inclusión de todos los talentos se aumenta la competitividad, casi tres veces que los que apuestan por la igualdad sólo como una obligación legal, que suman el 19%.**

¿Por qué considera que es importante para su empresa el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



**6. Aunque casi el 53% de las empresas aseguran tener procedimientos que garantizan la igualdad en los procesos de reclutamiento y selección, el 23% opina que la aplicación de algoritmos no garantiza la ausencia de sesgos y, aunque sube, sigue siendo casi anecdótico el 6% de empresas que utilizan el “currículum ciego”.**

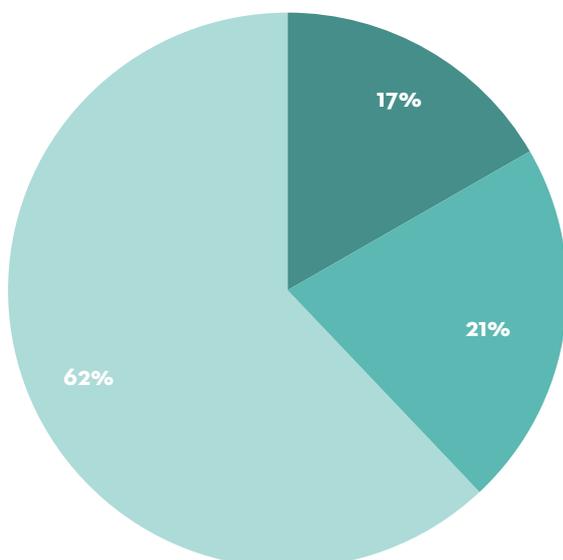
¿Por qué considera que es importante para su empresa el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



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

**7. Sólo el 21% de las empresas tiene un programa transparente que garantiza la igualdad de género y que incluye medidas de discriminación positiva en favor del sexo menos representado. Igual que en los dos años anteriores, casi el 62% de las organizaciones no tienen una política en esta materia.**

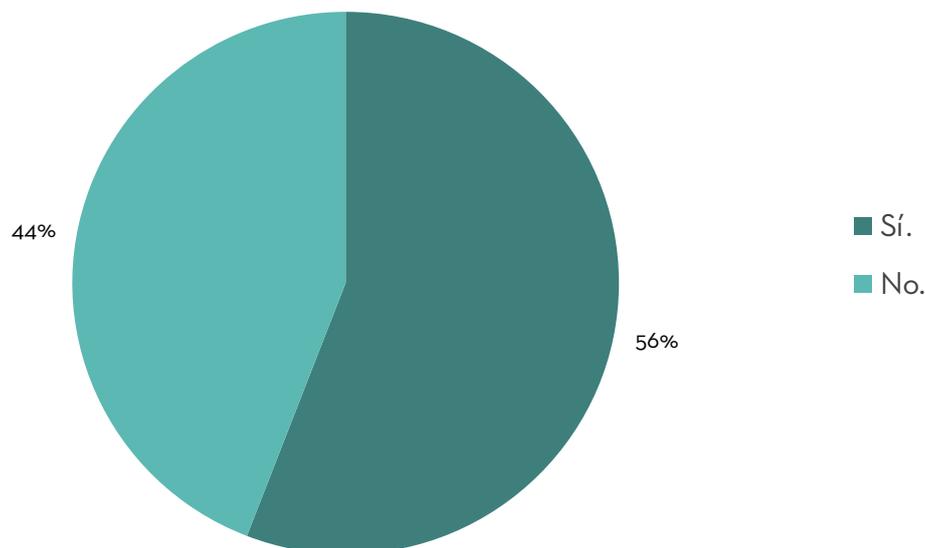
En materia de contratación...



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

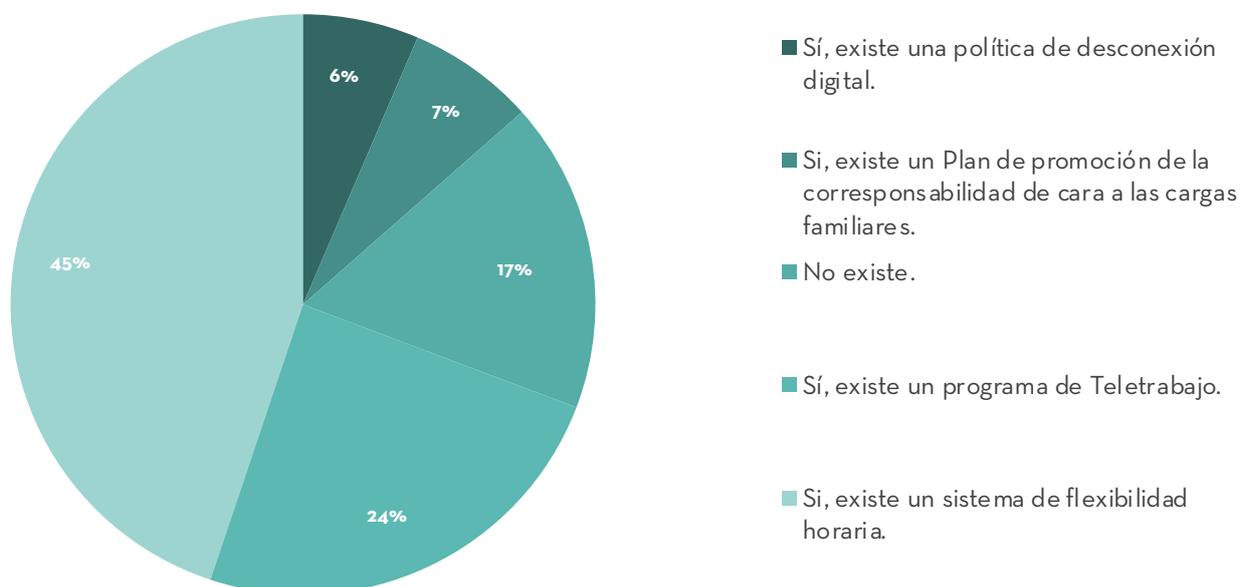
**8. Suben del 49% al 56% las empresas contemplan en los planes de carrera la posibilidad de periodos de ausencia por causas personales/familiares como permisos o excedencias por razones de filiación.**

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



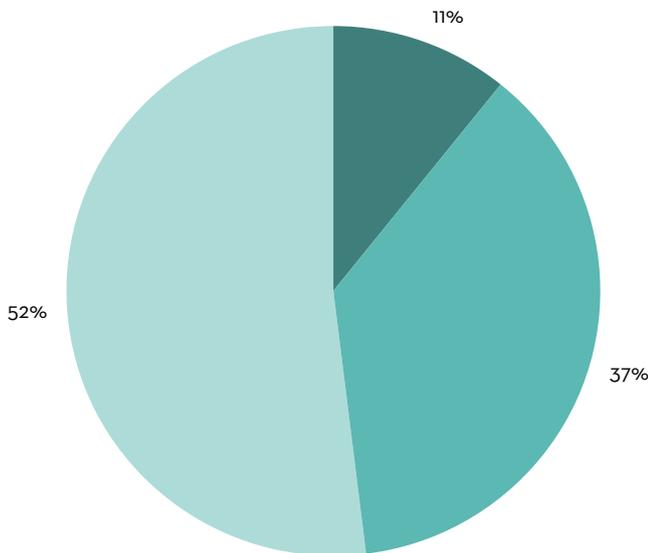
**9. Bajan las empresas con sistemas de flexibilidad horaria y de teletrabajo, pero estos últimos son casi la mitad de aquellas, y los planes de promoción de la corresponsabilidad de cara a las cargas familiares se mantienen sólo en el 7% de las organizaciones.**

¿Existen planes de flexibilidad en cualquiera de sus manifestaciones para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



**10. Las empresas donde no existe un Plan que garantice la igualdad en materia de promoción profesional son el 52% y sólo un 11% prevé medidas de discriminación positiva.**

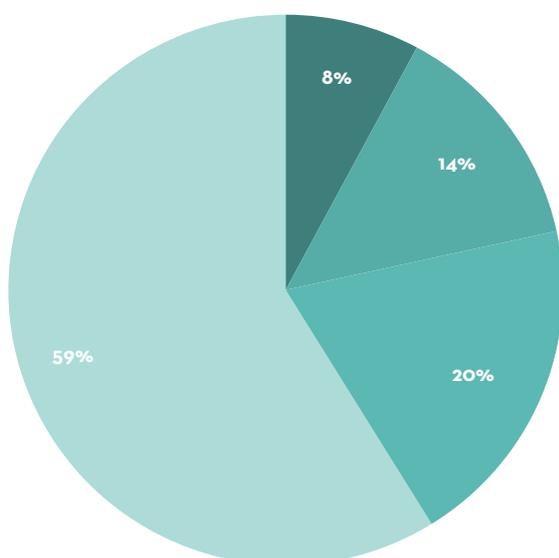
¿Cómo se llevan a cabo los planes de promoción profesional?



- Mediante un programa transparente que garantiza la igualdad de género y que incluye medidas de discriminación positiva en favor del sexo menos representado.
- Mediante un programa transparente que garantiza la igualdad de género.
- No existe un Plan que garantice la igualdad en este tipo de procesos.

**11. En el 20% de las empresas, en materia de clasificación profesional, en la descripción de puestos de trabajo pueden existir criterios (fuerza física, etc.) o aspectos que permitan posibles desequilibrios entre sexos.**

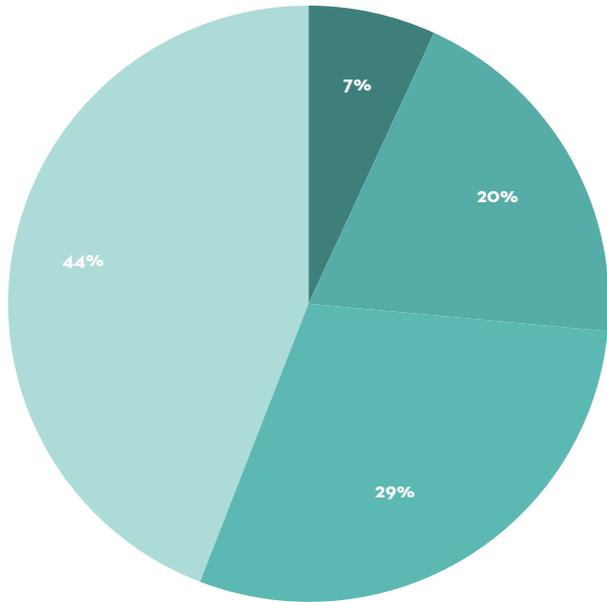
Clasificación profesional: ¿en la descripción de puestos de trabajo pueden existir criterios (fuerza física, etc.) o aspectos que permitan posibles desequilibrios entre sexos?



- Sí, pero se neutralizan con medidas de discriminación positiva.
- No tenemos descripción de puestos de trabajo.
- Sí.
- No.

**12. En el 44% de las empresas se aborda de forma integral el acoso en los protocolos, incluyendo el acoso sexual y por razón de sexo, y también el acoso laboral. En el 29% de las empresas aún no tienen protocolo de acoso.**

Se dispone de protocolo de acoso y...

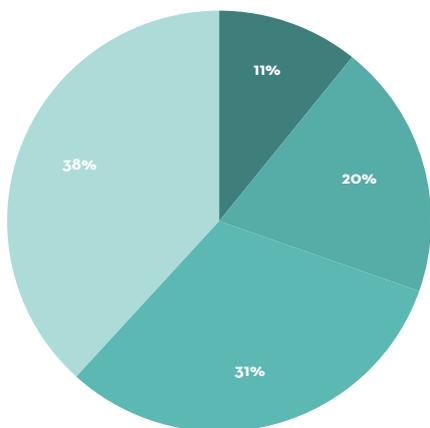


- Está contemplado sólo el acoso sexual o por razón de sexo.
- Está contemplado el acoso sexual o por razón de sexo y otros tipos de acoso relacionados con el género o la orientación sexual.
- No dispone de protocolo de acoso.
- Se aborda de forma integral, incluyendo también el acoso laboral o mobbing.

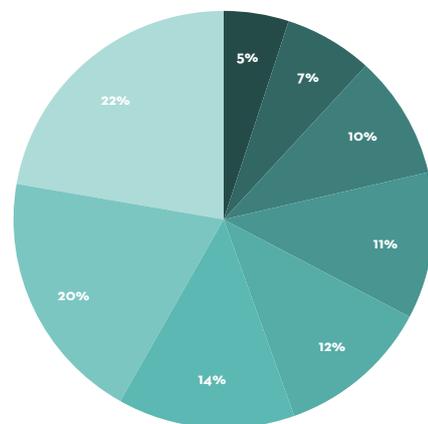
**13. Sube del 9% al 20% el porcentaje de empresas donde la presencia de mujeres en el órgano de dirección de la empresa (comité de dirección o similar) es superior al 50%, siendo mayoritaria su presencia en las direcciones de Recursos Humanos (22%) y Financiera (20%)**

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

Indique qué cargos en el comité de dirección están ocupados por mujeres:



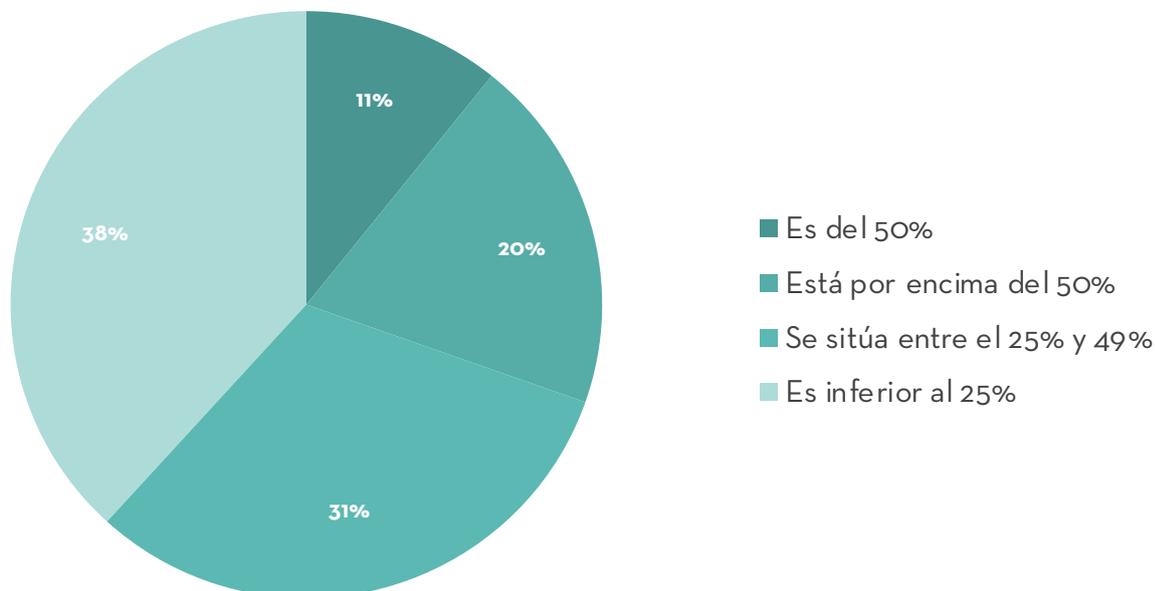
- Es del 50%
- Está por encima del 50%
- Se sitúa entre el 25% y 49%
- Es inferior al 25%



- Dirección Jurídica / Secretaría General
- Dirección de Operaciones / Negocio
- Dirección Comercial / Ventas
- CEO / Dirección General
- Dirección de Marketing
- Dirección Financiera
- Dirección de RRHH

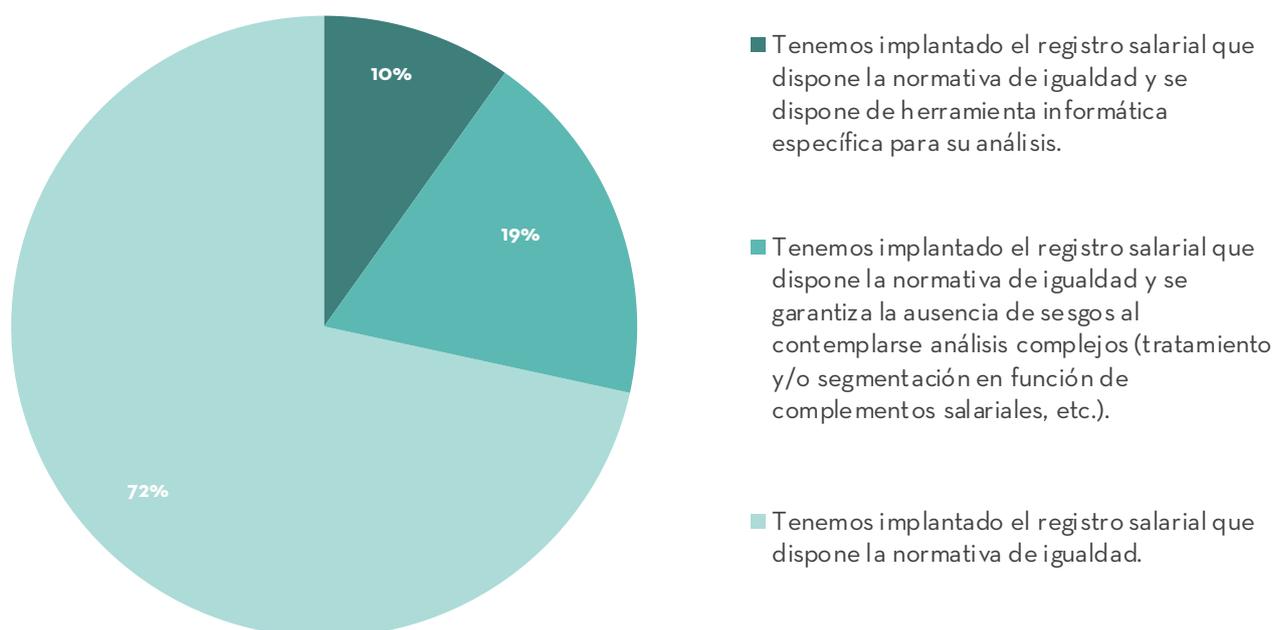
## 14. Sube del 7% al 20% la presencia de mujeres en los puestos de mandos intermedios

En relación con los mandos intermedios, ajenos al Comité de Dirección, la presencia de mujeres...



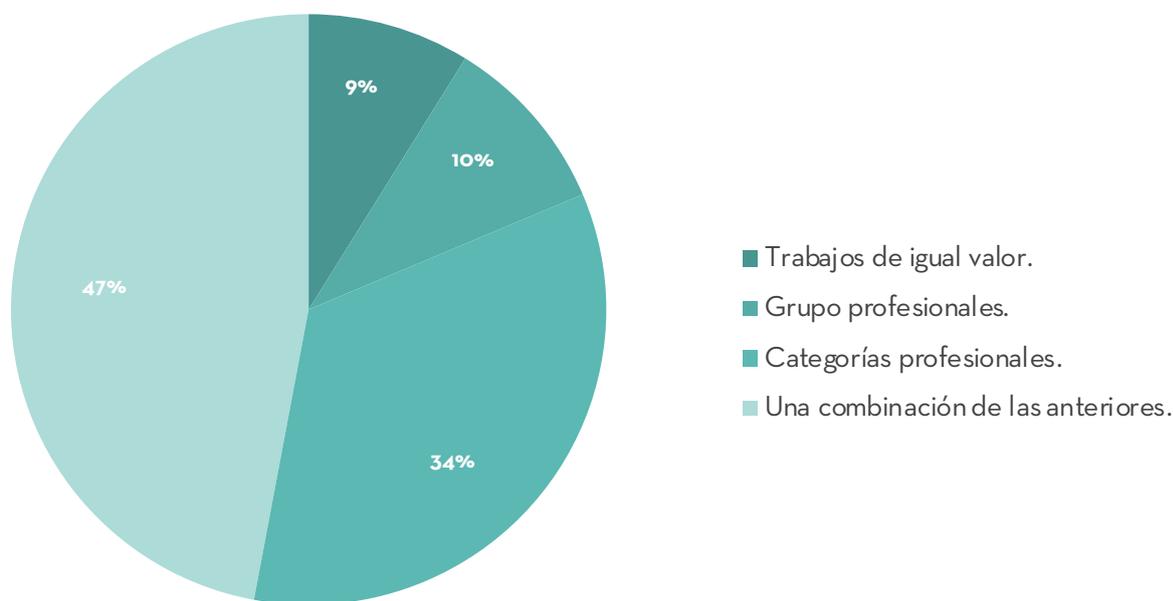
## 15. El 72% de las empresas cuenta con el sistema de registro salarial que dispone la normativa de igualdad, cifra que aumenta un punto porcentual con respecto al año anterior (71%). En cambio, sólo el 10% cuentan además con una herramienta informática específica para su análisis, un punto porcentual menos que el año anterior (11%).

Respecto al sistema de retribución y salarios...



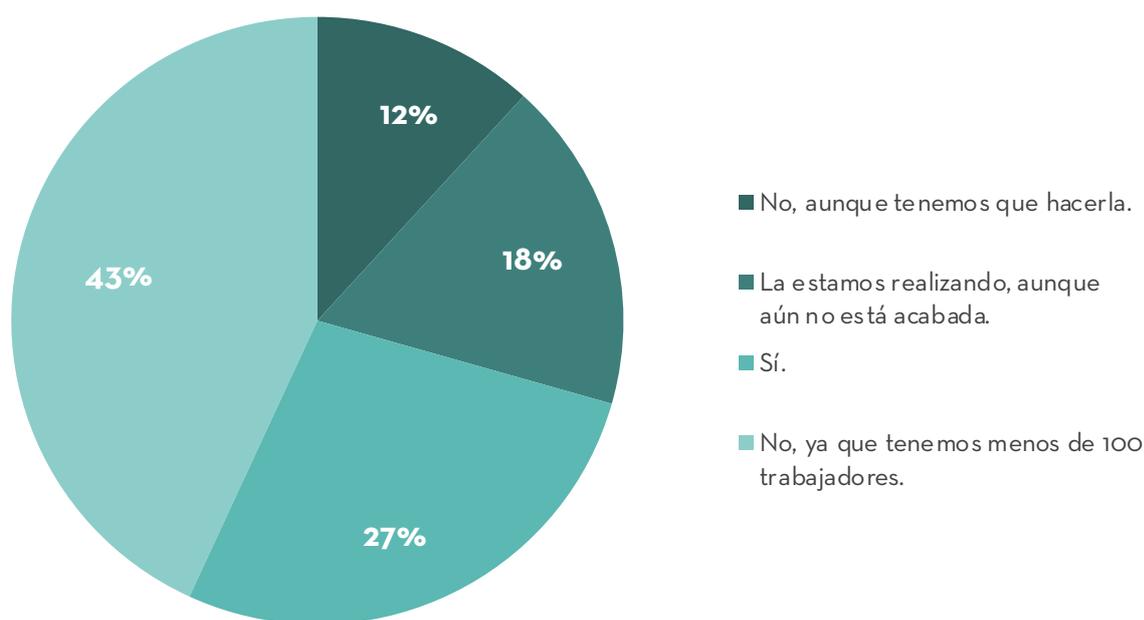
**16. Se duplica el criterio de trabajo de igual valor en la clasificación del registro retributivo, bajando del 27% al 10% el de grupos profesionales.**

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



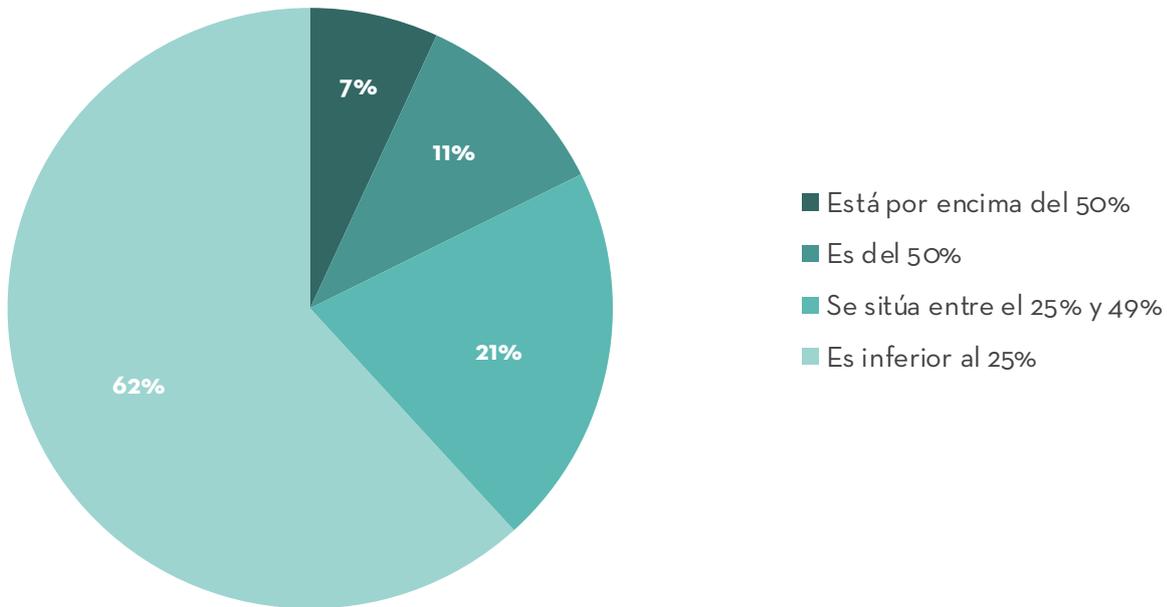
**17. 43% de las empresas no tienen que hacer la auditoría retributiva y el 12% no la tienen aún, aunque tienen la obligación.**

¿Tienen realizada la auditoría de salarios?



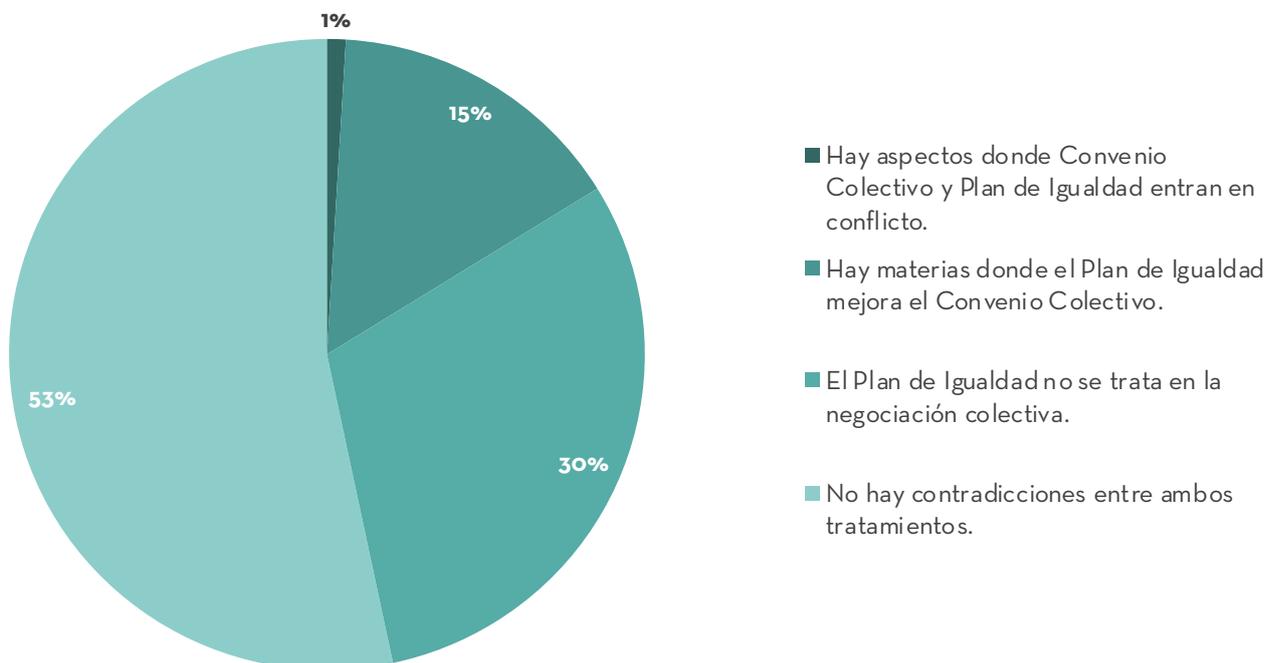
**18. Se mantiene en el 7% la presencia de las mujeres en aquellas profesiones con formación científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas, STEM, en el 50% o más de los puestos.**

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



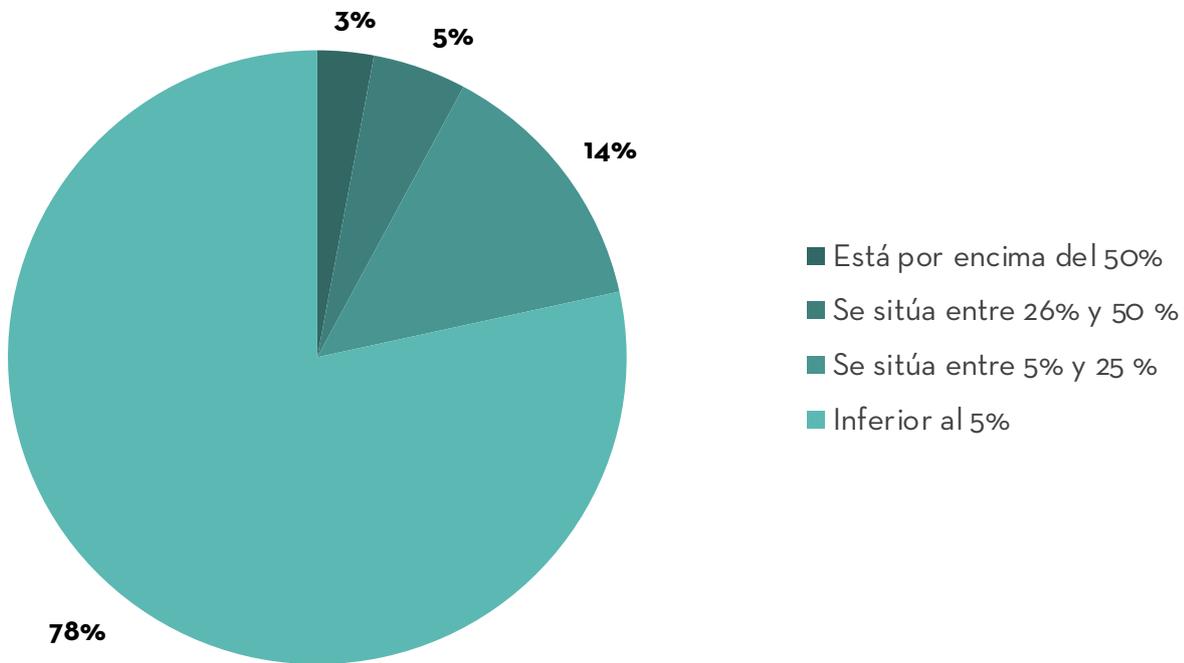
**19. En el 15% de las empresas el Plan de Igualdad mejora el Convenio Colectivo, y sólo en un 1% se entiende desde las empresas que hay aspectos donde Convenio Colectivo y Plan de Igualdad entran en conflicto.**

Acerca de la relación del plan de Igualdad con la Negociación Colectiva (Convenio de empresa o sectorial)...



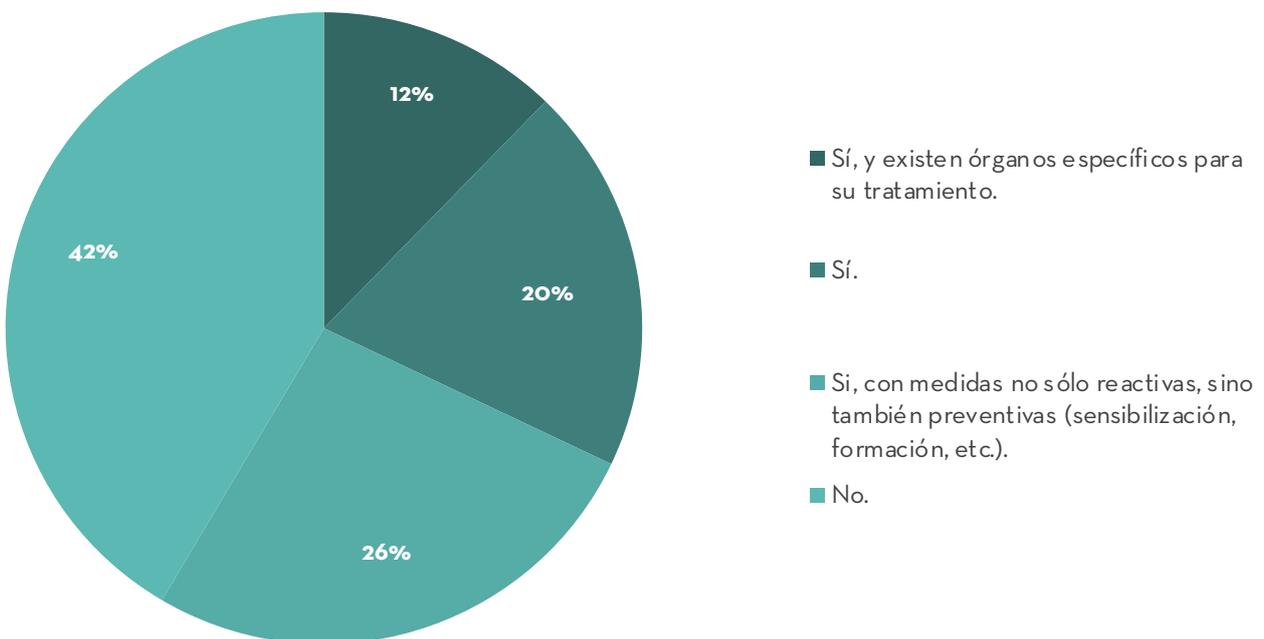
**20. Sube el porcentaje de varones que piden reducción de jornada, pero aún en el 78% de las empresas estas solicitudes son inferiores el 5% de las mismas.**

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



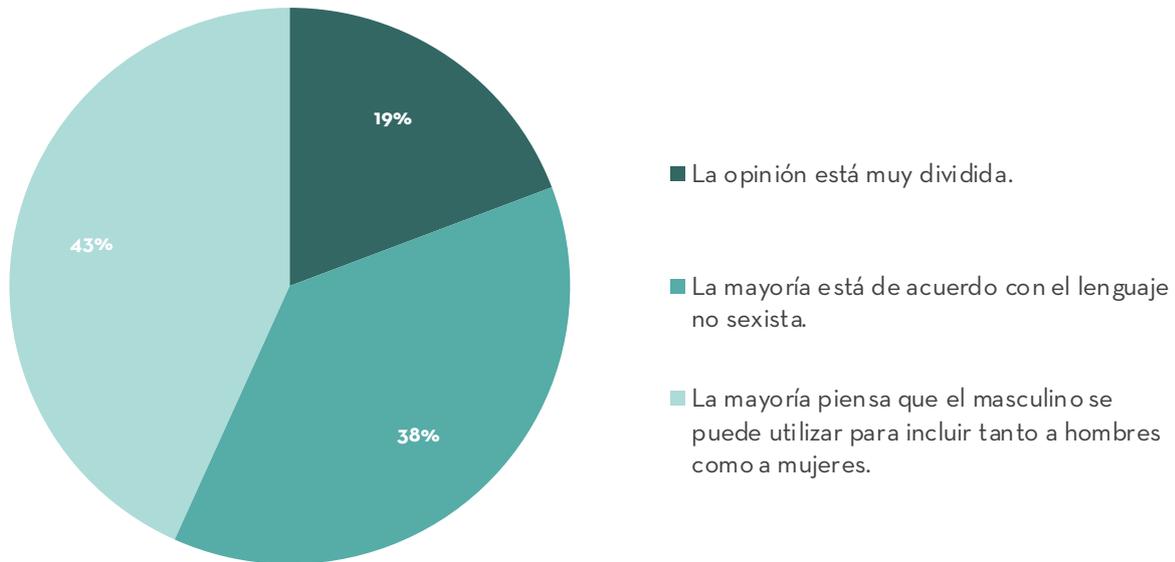
**21. Se mantiene en casi el 60% las empresas que recogen en sus planes de igualdad medidas orientadas a la prevención o abordaje de la violencia de género.**

¿Existe en el Plan de Igualdad medidas orientadas a la prevención o abordaje de la violencia de género?



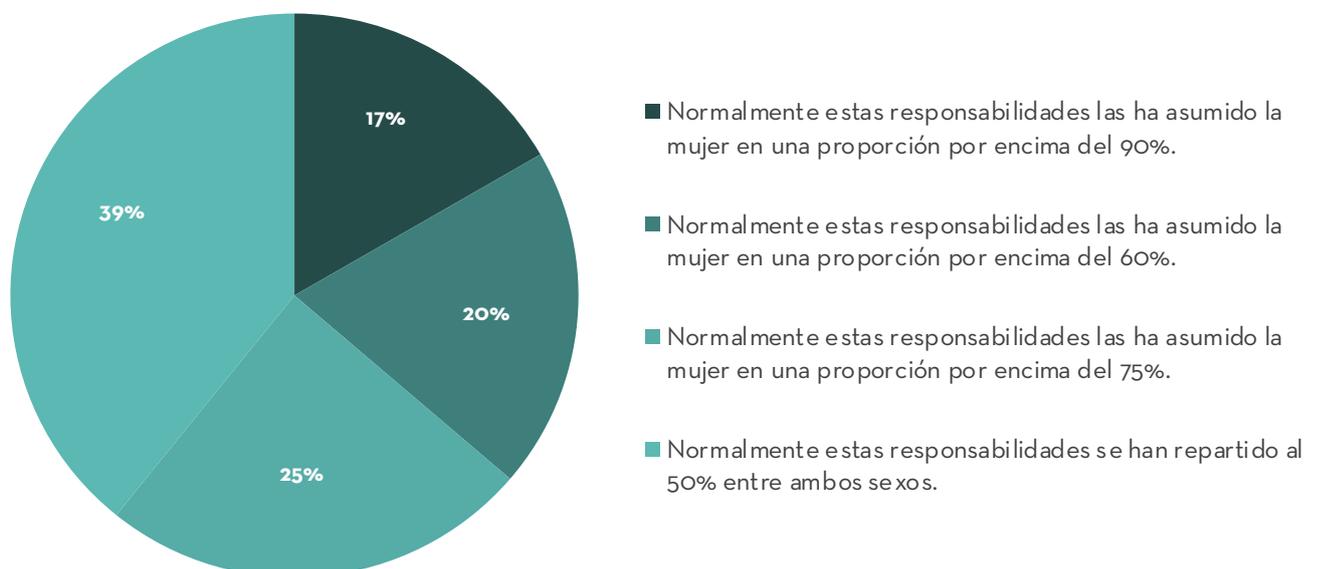
**22. En relación con la comunicación no sexista, se mantiene (43%) el número de empresas donde las personas trabajadoras piensan que el masculino se puede utilizar para incluir tanto a hombres como a mujeres.**

¿Cuál es el sentir de la mayoría de las personas respecto a la comunicación no sexista?



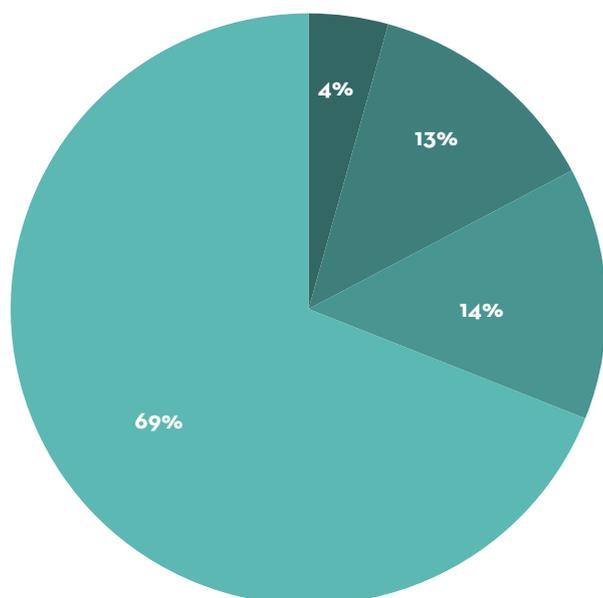
**23. Baja del 70% al 60% el número de empresas donde se percibe, en relación con el teletrabajo como medida de flexibilidad que puede favorecer la corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas, que estas responsabilidades han seguido siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres.**

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



**24. Acerca de la edad y la productividad de los trabajadores, el 69% refleja que las personas trabajadoras tienen menor capacidad de adaptación a los cambios a partir de los 55 años. Esta cifra disminuye un punto porcentual con respecto al año anterior.**

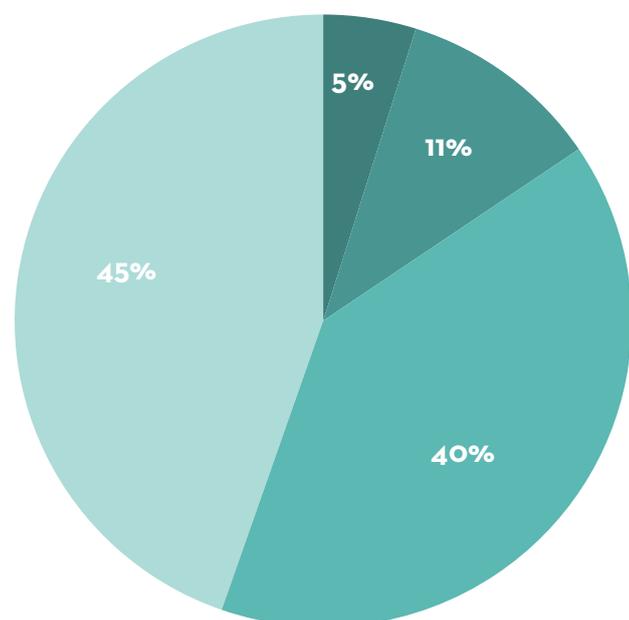
Identifique con cuáles de las siguientes afirmaciones está de acuerdo...



- En mi opinión, creo que las personas trabajadoras reducen su productividad a partir de los 55 años.
- En mi opinión, creo que las personas trabajadoras tienen menor capacidad de aprendizaje a partir de los 55 años.
- En mi opinión, creo que las personas trabajadoras tienen mayores ausencias por enfermedad a partir de los 55 años.
- En mi opinión, creo que las personas trabajadoras tienen menor capacidad de adaptación a los cambios a partir de los 55 años.

**25. En cuanto a la prolongación de la vida laboral tras la edad legal de jubilación, el 45% de las empresas encuestadas responde que no tiene beneficios y sólo el 5% indican que tiene beneficios sólo para las empresas.**

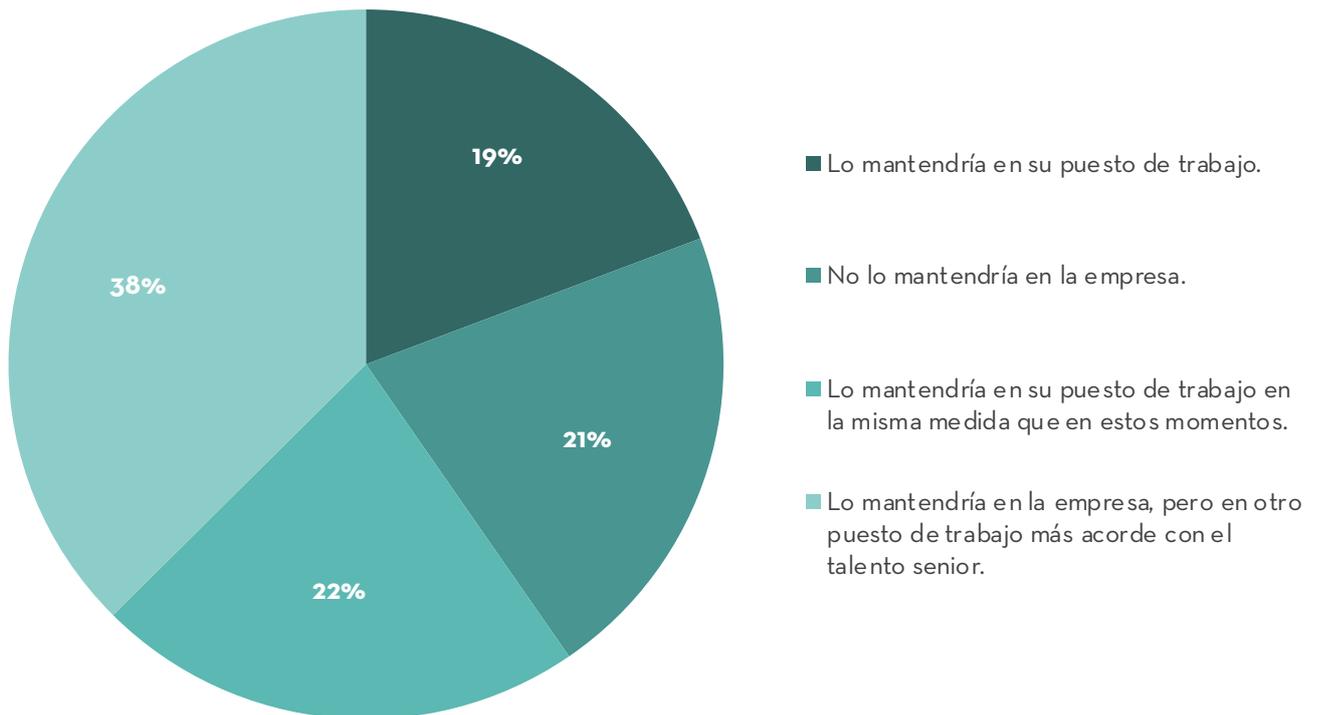
Cree que prolongar la vida laboral después de la edad legal de jubilación:



- Tiene beneficios para las empresas.
- Tiene beneficios para las personas trabajadoras.
- Tiene beneficios para ambas partes.
- No tiene beneficios.

**26. Si se pudiese proceder a la extinción del contrato del trabajador en edad de jubilación sin indemnización y negociar un nuevo contrato..., el 38% de los encuestados lo mantendrían en la empresa, pero en otro puesto más acorde con el talento senior y el 21% no lo mantendría en la empresa.**

Si se pudiese extinguir el contrato del trabajador en edad de jubilación, sin indemnización, y negociar un nuevo contrato:





**THE ADECCO GROUP**  
INSTITUTE