



Ana Marzo
Marzo & Abogados

Marzo & Abogados
DERECHO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Plan de igualdad y plan de privacidad

El pasado 7 de marzo llegó a término el plazo para que las empresas de cincuenta o más trabajadores aprobasen y registrasen su plan de igualdad poniendo en marcha una serie de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en todo caso, se deben negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Haciendo un poco de historia en esta materia, nos tenemos que remontar a un antecedente por excelencia: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta norma tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y fue una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

Pero el Derecho evoluciona al ritmo de la sociedad y tras más de diez años de vigencia y aplicación, se aprueba el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RDL 6/2019) buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad.

Este RDL contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres y entre estas medidas, se establece que los planes de igualdad deben contener un

conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello y con carácter previo, procede la elaboración de un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico debe realizarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa está obligada a facilitar -entre otros- todos los datos e informaciones necesarias para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas.

No hay duda. Queramos o no, el Reglamento General de Protección de Datos también se aplica a las actividades de tratamiento de datos personales que en las empresas se lleva a cabo con el fin de elaborar el plan de igualdad porque, entre estos datos e informaciones, hay datos personales de la plantilla de la empresa (entendiendo dentro del término “dato personal” en términos del RGPD, datos que hagan identificada o identificable a una persona).

Pero ¿se acuerdan las partes negociadoras de lo que ello implica?. Pues ni más ni menos que aplicar todos y cada uno de los principios de protección de datos a la información personal que para la elaboración del plan, tanto la Comisión Negociadora como la empresa manejan.

Esto empieza por algo tan simple como exigir confidencialidad y secreto a las personas que tratarán los datos personales con objeto de la elaboración del plan. Es una obviedad si, pero recordemos que el RGPD ya avisa “la responsabilidad proactiva es la capacidad del responsable del tratamiento de demostrar





que cumple el RGPD". Y qué mejor forma de exigir a los miembros de la Comisión Negociadora un compromiso de confidencialidad en relación con los datos e informaciones a los que tendrán acceso.

La reciente sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (SAN 4211/2017) en el caso de la Confederación General del Trabajo (CGT) contra ERICSSON ESPAÑA S.A., Comisiones Obreras CCOO, Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC) y Unión General de Trabajadores (UGT) resuelve la demanda interpuesta por CGT estimando parcialmente el derecho del sindicato demandante a recibir la información solicitada relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, establecidas en el plan de igualdad.

Así, el citado tribunal declara el derecho de la CGT a recibir información correspondiente a una serie de medidas del Plan de Igualdad como es, información relacionada con el número de hombres y mujeres existente en la empresa, lugar, fecha, contenido y asistentes desglosados por sexo de las acciones formativas realizadas por la empresa para fomentar la promoción a mujeres a estadios altos de la carrera profesional, los planes de formación establecidos con este propósito, información sobre los planes y medidas realizadas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan en la compañía e información de las acciones de reciclaje profesional (lugar, fecha, contenido y asistentes) para personas que hayan dejado de trabajar durante un tiempo a causa de responsabilidades familiares, así como información del porcentaje de personas que han participado en estas acciones de reciclaje respecto al total del colectivo afectado.

También será preciso contemplar esta actividad de tratamiento en el registro de actividades lógicamente. ¿Cómo?. La norma da libertad de forma, podemos elaborar un registro propio o incluir esta actividad en un registro ya creado, por ejemplo, el de recursos humanos. En la variedad está el gusto, como se suele decir.

Pero, más allá de lo anterior, un derecho fundamental de las personas afectadas por el tratamiento de los datos (que no es



"El Plan de Igualdad deberá tener su política de privacidad informada a la plantilla de la empresa"

solo el porcentaje femenino de la plantilla sino también el masculino): el de la transparencia, o dicho de otra forma, el derecho a ser informado, con todo lujo de detalles, cual es el alcance del tratamiento de los datos en términos de base jurídica, fines u objeto, destinatarios de los datos, derechos y plazos de conservación de los datos.

En definitiva, el Plan de Igualdad deberá tener su política de privacidad informada a la plantilla de la empresa y esta deberá alcanzar no solo a la finalidad de elaborar el citado plan, sino también a la ejecución de todas las medidas de desarrollo que el citado plan conlleva. Pongamos un ejemplo que nos hará pensar. ¿Puede una empleada oponerse a recibir información por correo electrónico enviada por la empresa en relación con acciones promocionales del "Día Internacional de la Mujer"? O la empresa debe negar el ejercicio del derecho acreditando el uso de medios laborales (correo de la empresa y dispositivos de la empresa) acompañado de motivos legítimos imperiosos para el tratamiento que prevalecen sobre los intereses, los derechos y las libertades de la empleada que ejercita el derecho.

Ahí lo dejamos. Sin entrar en la respuesta, que dejamos a valoración del lector (o lectora), una cosa es evidente, el RGPD no necesita Plan de Igualdad porque es una norma efectiva tanto para mujeres como para hombres (y viceversa).