

# TRIBUNAL DE CUENTAS

Nº 1.372

**INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS IMPLANTADAS POR  
LAS FUNDACIONES DEL SECTOR PÚBLICO PARA DAR  
CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD EN EL  
EJERCICIO 2018**



**EL PLENO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS**, en el ejercicio de su función fiscalizadora establecida en los artículos 2.a), 9 y 21.3.a) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, y a tenor de lo previsto en los artículos 12 y 14 de la misma disposición y concordantes de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, ha aprobado en su sesión de 30 de abril de 2020 **el Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018**, y ha acordado su elevación a las Cortes Generales, así como al Gobierno de la Nación, según lo prevenido en el artículo 28.4 de la Ley de Funcionamiento.





## ÍNDICE

---

<b>I. INTRODUCCIÓN DEL INFORME.....</b>	<b>9</b>
I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN .....	9
I.2. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL DE LA FISCALIZACIÓN .....	9
I.3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE AL ÁMBITO OBJETIVO DE LA FISCALIZACIÓN .....	10
I.4. OBJETIVOS, PROCEDIMIENTOS Y LIMITACIONES DE LA FISCALIZACIÓN.....	12
I.5. RENDICIÓN DE CUENTAS .....	13
I.6. TRATAMIENTO DE ALEGACIONES .....	13
<b>II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN .....</b>	<b>14</b>
II.1. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.....	14
II.2. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR MUJERES Y HOMBRES .....	22
II.3. EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	35
<b>III. CONCLUSIONES.....</b>	<b>41</b>
III.1. EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.....	41
III.2. EN RELACIÓN CON LAS RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR MUJERES Y HOMBRES .	43
III.3. EN RELACIÓN CON LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES .....	44
<b>IV. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b>	
<b>ALEGACIONES FORMULADAS</b>	



## RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

---

CNIC	Fundación Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III
CNIO	Fundación Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III
DIE	Distintivo “Igualdad en la empresa”
FECYT	Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología
FEOI	Fundación EOI
FFE	Fundación de los Ferrocarriles Españoles
FIIAPP	Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas
FTR	Fundación del Teatro Real
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
IMIO	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
PEIO	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
PI	Plan de igualdad
RLT	Representación legal de los trabajadores
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TRLET	Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
UE	Unión Europea



## RELACIÓN DE CUADROS

---

Cuadro 1 : Distribución por sexo del personal de las fundaciones fiscalizadas .....	9
Cuadro 2 : Situación de las fundaciones en cuanto a la implantación de planes de igualdad .....	17
Cuadro 3 : Desglose por sexo de las promociones internas en las fundaciones .....	20
Cuadro 4 : Situación de las fundaciones respecto a las retribuciones del personal mayores y menores de la mediana de las retribuciones.....	26
Cuadro 5 : Desglose del personal de las fundaciones con titulación universitaria.....	29
Cuadro 6 : Desglose del personal de las fundaciones por categorías laborales.....	30
Cuadro 7 : Desglose del personal de las fundaciones según el tipo de contrato laboral .....	31
Cuadro 8 : Resumen de las medidas de conciliación aplicadas por las fundaciones .....	38



## RELACIÓN DE GRÁFICOS

---

Gráfico 1: Brecha salarial para el conjunto de fundaciones fiscalizadas .....	25
Gráfico 2: Brecha salarial para el personal con retribuciones inferiores a la mediana.....	26
Gráfico 3: Brecha salarial para el personal con retribuciones superiores a la mediana.....	28
Gráfico 4: Brecha salarial para el personal con titulación universitaria.....	29
Gráfico 5: Brecha salarial en el personal directivo de las fundaciones.....	31
Gráfico 6: Brecha salarial en función del tipo de contrato .....	32
Gráfico 7: Incidencia de la reducción de jornada sobre la brecha salarial .....	33
Gráfico 8: Porcentaje de mujeres directivas respecto al porcentaje de mujeres.....	36





## I. INTRODUCCIÓN DEL INFORME

### I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN

**1.1.** La fiscalización de las medidas implantadas por las fundaciones del sector público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018 se incluyó a iniciativa del propio Tribunal de Cuentas en el Programa de Fiscalizaciones correspondiente al año 2019, aprobado por el Pleno del Tribunal el 20 de diciembre de 2018.

**1.2.** Esta actuación fiscalizadora se enmarca en la puesta en práctica del Plan Estratégico 2018-2021, contribuyendo a la consecución de objetivos estratégicos del mismo. Así, se encuadra en las actuaciones tendentes al cumplimiento del objetivo estratégico 1 “Contribuir al buen gobierno y a la mejora de la actividad económico-financiera del sector público” y, en concreto, del siguiente objetivo específico: 1.2 “Fomentar buenas prácticas de organización, gestión y control de las entidades públicas”.

**1.3.** El Pleno del Tribunal de Cuentas, en su sesión de 28 de febrero de 2019, acordó el inicio de este procedimiento fiscalizador y aprobó sus Directrices Técnicas, según lo establecido en los apartados b) y g) del artículo 3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, y siguiendo lo dispuesto al efecto en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas aprobadas el 23 de diciembre de 2013.

### I.2. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL DE LA FISCALIZACIÓN

**1.4.** De acuerdo con lo previsto en las Directrices Técnicas, el ámbito subjetivo de la fiscalización está constituido por una muestra de ocho fundaciones del sector público estatal, de las comprendidas en el artículo 128 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El número total de fundaciones del sector público estatal existentes en el ejercicio fiscalizado ascendía a 35, por lo que la muestra seleccionada en esta fiscalización equivale al 23% del total. En el Cuadro 1 se recogen las ocho fundaciones comprendidas en la muestra y el número de personas que integraban su plantilla al cierre del ejercicio 2018.

**Cuadro 1: Distribución por sexo del personal de las fundaciones fiscalizadas**

Entidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Fundación Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (CNIC)	260	60,0	173	40,0	433
Fundación Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III (CNIO)	233	64,4	129	35,6	362
Fundación EOI (FEOI)	121	72,9	45	27,1	166
Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT)	89	72,4	34	27,6	123
Fundación de los Ferrocarriles Españoles (FFE)	44	55,7	35	44,3	79
Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIAPP)	121	55,0	99	45,0	220
Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)	260	70,5	109	29,5	369
Fundación del Teatro Real (FTR)	141	42,6	190	57,4	331
<b>Total</b>	<b>1.269</b>	<b>60,9</b>	<b>814</b>	<b>39,1</b>	<b>2.083</b>

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas con datos facilitados por las entidades

**1.5.** La determinación de la muestra se ha realizado incluyendo, en primer lugar, las cuatro fundaciones que contaban en 2018 con una plantilla superior a 250 personas, umbral a partir del cual se encuentran obligadas, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), a elaborar y aprobar un Plan de Igualdad (PI). Adicionalmente, se han incluido en la muestra otras cuatro fundaciones que contaban con más de 50 trabajadores, que se encontraban obligadas al cumplimiento de otros preceptos sobre igualdad

previstos en la referida Ley, así como en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), cuya última versión ha sido aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

**1.6.** Como se observa en el Cuadro 1, el personal de las fundaciones fiscalizadas (en adelante las fundaciones o las entidades) era de 2.083 personas al cierre del ejercicio 2018, lo que representa un 72,6% del total de 2.871 personas empleadas en esa fecha en el conjunto del sector público fundacional estatal.

**1.7.** El ámbito objetivo de esta fiscalización queda definido por las actuaciones, normas y procedimientos que deben aplicar las fundaciones del sector público estatal para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos definidos por la legislación estatal y por los criterios y directrices establecidos en la normativa comunitaria, que se expondrán en el subapartado I.3 de este Informe.

**1.8.** El periodo fiscalizado es el ejercicio 2018, sin perjuicio de que para el adecuado cumplimiento de los objetivos previstos se hayan analizado aquellos hechos o actuaciones, anteriores o posteriores, que se han considerado relevantes. A este respecto, es necesario señalar que el ejercicio 2018, y en concreto el 31 de diciembre de dicho ejercicio, ha sido el referente temporal para delimitar cuantitativamente las plantillas de personal analizadas, así como las retribuciones percibidas. En cambio, el análisis cualitativo realizado en la fiscalización, y en concreto el de las medidas implantadas para lograr la igualdad de mujeres y hombres, se ha referido, siempre que ha sido posible, a periodos más cercanos al cierre de los trabajos de fiscalización (1 de noviembre de 2019), con objeto de acercar las verificaciones a la situación actual en la que se encuentran las fundaciones.

### **I.3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE AL ÁMBITO OBJETIVO DE LA FISCALIZACIÓN**

**1.9.** La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España.

**1.10.** La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la UE, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. Desde su creación, la UE ha adoptado un importante número de normas que constituyen un pilar fundamental de las políticas de igualdad, en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En numerosas ocasiones la Comisión ha venido insistiendo en la necesidad de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres, de forma transversal, en todas sus políticas.

**1.11.** En el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), el Consejo instaba a los Estados miembros y a la UE a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y la vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres. De esta forma, la igualdad entre mujeres y hombres es considerada un principio transversal en el ámbito de la UE, estableciendo como objetivo eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad, así como luchar contra cualquier forma de discriminación.

**1.12.** El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016, aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de marzo de 2014, se alinea, por otra parte, con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período 2014-2020, recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos europeos estructurales y de inversión. El PEIO permite así marcar las directrices, delimitar el campo de acción y establecer las prioridades en torno a las

cuales se estructura la acción del Gobierno para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afrontando los principales retos que la sociedad española tiene para su consecución real y efectiva.

**1.13.** En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución española consagra, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Como desarrollo directo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española, la LOIEMH, teniendo en cuenta el principio de igualdad y la perspectiva de género, implanta políticas activas sobre dicho principio y establece, por primera vez, los PI como instrumento para lograrlo. Su finalidad es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, tanto las directas como las indirectas, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**1.14.** En dicha Ley se presta una atención particular a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, al subrayar su garantía en el acceso al mismo, en la formación y en la promoción profesionales, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

**1.15.** Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, la citada Ley contempla, específicamente, el deber de negociar, en la forma que se determine en la legislación laboral, un PI en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores<sup>1</sup>. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un PI cuando así se establezca en el convenio colectivo que les resulte aplicable, y en los términos previstos en el mismo. Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de los PI resulta voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores (RLT).

**1.16.** De esta forma, la legislación estatal, mediante la LOIEMH, presta una atención particular a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo y la afiliación y participación en las organizaciones empresariales y sindicales. No obstante, esta normativa no proporciona ni las directrices ni los mecanismos necesarios para garantizar la ausencia de discriminaciones en materia retributiva.

**1.17.** La referencia normativa respecto a la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres se encuentra (además de en el propio artículo 35.1 de la Constitución española) en el artículo 28 del TRLET, según el cual el empresario está obligado a *“pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”*

**1.18.** Además, el principio de igualdad de retribución es parte integrante de los Tratados europeos desde el Tratado de Roma (artículo 119), esto es, del derecho originario de la UE. Actualmente se regula en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE, en cuyo apartado primero se establece que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. En su apartado segundo se enumeran los componentes que deben entenderse incluidos en la noción de retribución, que son el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

**1.19.** El desarrollo de este principio se encuentra en la Directiva 2006/54, de 5 de julio, del

---

<sup>1</sup> Con posterioridad al periodo fiscalizado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un periodo transitorio, desde su publicación, de uno, dos o tres años para que las empresas de entre 150 y 250 trabajadores, de entre 100 y 150 y de entre 50 y 100, respectivamente, aprobasen los planes de igualdad.

Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación. Su capítulo 1, dedicado a la igualdad retributiva, contiene un único artículo, el 4, donde se establece la prohibición de discriminación en este terreno de la siguiente forma: “*Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución*”.

**1.20.** Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación 2014/124/UE, de 7 de marzo, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, por la que se instaba a los Estados Miembros a estimular a las empresas públicas y privadas y a los interlocutores sociales a adoptar políticas que favoreciesen la transparencia salarial; además de a promover sistemas de detección, clasificación y evaluación de empleos no sexistas y a establecer medidas específicas de transparencia, y conseguir con ello la igualdad salarial.

**1.21.** Aunque sus efectos resultan posteriores al período fiscalizado, debe citarse también 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 su artículo 2 reforma el TRLET para remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como para establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo en condiciones de igualdad de remuneración sin discriminación.

**1.22.** Por último es reseñable la *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo y al Comité económico y social europeo (Plan de Acción de la UE 2017-2019) Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*. El plan de acción incluye un conjunto amplio y coherente de actividades para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres desde todos los ángulos posibles, en lugar de señalar un solo factor o causa, y garantizar de esta forma la plena aplicación del principio de igualdad de retribución entre ambos. En síntesis señala ocho líneas de acción principales: 1- Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución; 2- Combatir la segregación profesional y sectorial; 3- Romper el techo de cristal mediante iniciativas para combatir la segregación vertical; 4- Abordar la penalización por cuidados; 5- Dar mayor importancia a las capacidades, los esfuerzos y las responsabilidades de las mujeres; 6- Visibilizar las desigualdades y los estereotipos; 7- Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres; 8- Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres. En la citada Comunicación se alude a la necesidad de establecer sinergias entre las acciones adoptadas por las partes interesadas a escala europea, nacional y empresarial.

#### **I.4. OBJETIVOS, PROCEDIMIENTOS Y LIMITACIONES DE LA FISCALIZACIÓN**

**1.23.** De acuerdo con lo previsto en las Directrices Técnicas, se ha realizado una fiscalización de cumplimiento y operativa, con los siguientes objetivos:

- a) Comprobación del cumplimiento de la normativa legal aplicable en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b) Verificación de que no se producen discriminaciones en las retribuciones percibidas por mujeres y hombres por motivo de sexo, tanto de forma directa como indirecta.
- c) Evaluación de los sistemas y procedimientos aplicados por la entidad para garantizar la transparencia salarial y la conciliación corresponsable entre mujeres y hombres, así como para mejorar el acceso a la información desagregada por sexo, en función de su adecuación a los objetivos que deben cumplir y, en la medida de lo posible, del grado de eficacia de las medidas para la igualdad de mujeres y hombres adoptadas por las fundaciones.

**1.24.** No ha sido, por tanto, objetivo específico de fiscalización la comprobación del adecuado registro contable ni de la legalidad de las retribuciones percibidas por el personal de las fundaciones fiscalizadas, ni del cumplimiento de la normativa laboral, más allá de los análisis requeridos para cumplir los objetivos generales señalados.

**1.25.** Asimismo, se ha comprobado el cumplimiento de las prescripciones de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno en todo aquello en que lo dispuesto en estas normas pudiera tener relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras. Este análisis se ha realizado de manera conjunta con los objetivos señalados en el punto 1.23 de este Informe, por lo que los correspondientes resultados no se agrupan en un subapartado específico.

**1.26.** Los procedimientos de fiscalización aplicados han incluido todas las comprobaciones sustantivas y de cumplimiento que se estimaron necesarias para alcanzar los objetivos señalados. La fiscalización se ha realizado de acuerdo con las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas por su Pleno el 23 de diciembre de 2013.

**1.27.** En el desarrollo de las actuaciones fiscalizadoras no se han producido limitaciones que hayan impedido cumplir los objetivos previstos, habiendo prestado adecuadamente su colaboración los responsables de las entidades comprendidas en el ámbito subjetivo de la fiscalización.

## **I.5. RENDICIÓN DE CUENTAS**

**1.28.** Las cuentas anuales de 2018 de cinco de las fundaciones fiscalizadas, aprobadas por sus respectivos Patronatos, fueron remitidas a la Intervención General de la Administración del Estado en el plazo señalado en el artículo 139 de la Ley General Presupuestaria y tuvieron entrada en el Tribunal de Cuentas dentro del plazo legalmente previsto. Por el contrario, las cuentas anuales de 2018 de FECYT, FFE y FIIAPP aún no han sido rendidas al Tribunal.

## **I.6. TRATAMIENTO DE ALEGACIONES**

**1.29.** De conformidad con lo previsto en el artículo 44 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, los resultados de las actuaciones fiscalizadoras fueron puestos de manifiesto, para la formulación de alegaciones, a los Presidentes de los Patronatos de las ocho fundaciones fiscalizadas y a quienes ocuparon dichos cargos en algún momento del periodo fiscalizado. Se han recibido las alegaciones formuladas en plazo por CNIO y por quien fuera Presidenta del Patronato de FIIAP en parte del periodo fiscalizado, así como, tras la concesión de la prórroga solicitada, las alegaciones de FTR, FUNDAE, CNIC y FECYT. También se ha recibido un escrito de FFE en el que manifiesta que no formula alegaciones. Todos ellos se adjuntan al presente Informe.

**1.30.** Se han incorporado en el texto del Informe los cambios, respecto de la versión sometida a alegaciones, que se han considerado oportunos como consecuencia del examen de las mismas, ya sea por aceptar su contenido o para razonar el motivo por el que no se aceptan; pero no han sido objeto de contestación las que constituyen meras explicaciones o aclaraciones de la gestión desarrollada por la entidad fiscalizada. La falta de contestación a este último tipo de alegaciones no debe entenderse, por tanto, como una aceptación tácita de su contenido. En cualquier caso, el resultado definitivo de la fiscalización es el expresado en el presente Informe, con independencia de las consideraciones que se han manifestado en las alegaciones.

## II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

### II.1. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

**2.1.** En la presente fiscalización se han tenido en cuenta, además del marco normativo aplicable en materia de igualdad efectiva de hombres y mujeres delimitado por la LOIEMH y el TRLET, los criterios y directrices definidos en el ámbito de la normativa comunitaria a la que se ha hecho referencia en el subapartado I.3 de este Informe. Además, con carácter meramente descriptivo al tratarse de normativa posterior al periodo fiscalizado, en algunos casos se han analizado acciones y medidas adoptadas por las entidades en relación con lo dispuesto en el mencionado Real Decreto-ley 6/2019.

#### II.1.1. Contenido de la LOIEMH

**2.2.** El Título I de la LOIEMH aborda el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación regulando, entre otros aspectos, lo siguiente:

- a) El artículo 3 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- b) En el artículo 5 se dispone la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
- c) Según el artículo 6 se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- d) El artículo 7 prevé que a los efectos de esta Ley son discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- e) En el artículo 8 se establece como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, y también se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres según recoge el artículo 9.
- f) En el artículo 44 se dispone que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán al personal en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- g) El artículo 45 establece la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

**2.3.** En el caso de las entidades que cuenten con más de doscientos cincuenta trabajadores<sup>2</sup>, las medidas de igualdad a que se refiere el punto anterior deberán dirigirse a la elaboración y

---

<sup>2</sup> Como se ha indicado anteriormente, esta cifra ha sido modificada, reduciéndola a cincuenta trabajadores, por el Real

aplicación de un PI con el alcance y contenido establecidos en la LOIEMH, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

**2.4.** Sin perjuicio de lo enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un PI cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo. Para las demás empresas la elaboración e implantación de PI será voluntaria, previa consulta a la RLT.

**2.5.** Entre las medidas previstas en el artículo 48 para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, se encuentra que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten dichas formas de acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

**2.6.** La LOIEMH introdujo un apartado 8 en el artículo 34 del TRLET, según el cual las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la entidad<sup>3</sup>.

**2.7.** De igual forma la LOIEMH añadió un nuevo apartado al artículo 17 del TRLET disponiendo que el establecimiento de PI en las empresas se ajustará a lo dispuesto en el propio TRLET y en la LOIEMH.

**2.8.** Según el artículo 46 de la LOIEMH los PI de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

**2.9.** Los PI deben definir los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

**2.10.** Para la consecución de los objetivos fijados, los PI podrán regular, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

**2.11.** Otro aspecto a tener en cuenta son los agentes implicados en la implantación del plan, y en concreto la fase en la que participarán, el tipo de participación y la forma de organizarla. La normativa prevé los siguientes tipos de participación de los agentes implicados: a) la alta dirección mediante la voluntad e impulso del plan; b) los equipos de recursos humanos a través su ejecución y la integración de la igualdad en los procedimientos de la entidad; c) la RLT mediante propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación e identificación de necesidades e intereses; d) el Comité de igualdad como espacio de diálogo y comunicación para llevar a cabo el programa con el consenso de la empresa y la RLT; e) la plantilla mediante la formulación de propuestas; f) la comunicación como procedimiento para informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

---

Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

<sup>3</sup> El artículo 34.8 del TRLET ha sido nuevamente modificado por el artículo 2.8 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

**2.12.** Las fases necesarias para que la implantación del PI se considere realizada de forma eficaz son las siguientes:

a) Fase 1. Compromiso formalizado por la dirección de la entidad en documento suscrito, con objeto de: a) integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal; b) incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos; y c) facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva. Igualmente es requisito necesario la comunicación de este compromiso a toda la organización.

b) Fase 2. Comité de Igualdad, u órgano equivalente, conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadores para impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla y apoyo en la realización del diagnóstico y del PI, así como de su seguimiento y evaluación.

c) Fase 3. Diagnóstico consistente en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un PI. Tras el análisis de los datos obtenidos se establecen unas conclusiones generales y se definen las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la entidad. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe para facilitar su análisis.

d) Fase 4. El programa del PI se elabora con la información obtenida del diagnóstico y con las propuestas realizadas, y puede regular, entre otras, las materias referidas en el punto 2.10 de este Informe. En esta fase se deben definir los objetivos a corto y largo plazo y las acciones concretas en que se materializan, el calendario de actuaciones, los responsables de su implantación, los métodos y recursos necesarios, así como la forma de valorar su cumplimiento. También resulta recomendable realizar un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y una evaluación de los resultados obtenidos por el plan una vez finalizado, para lo cual se deben definir indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan determinar los resultados de las acciones y objetivos.

e) Fase 5. La implantación supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el PI y, al menos, deben quedar definidos los responsables de las mismas y su calendario.

f) Fase 6. La evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo seguido y la continuidad de las acciones, así como identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la entidad.

**2.13.** Además, resulta necesario adoptar medidas transversales referidas a la comunicación, la formación y el seguimiento:

a) La comunicación se debe realizar antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del plan, de tal forma que la información llegue a toda la plantilla. Un aspecto a destacar es la necesidad de informar de la creación del Comité de igualdad, de sus componentes y de las actividades que desarrollan en el proceso, y de asegurar la participación continua del personal en el proceso. La distribución de la información se realizará utilizando los canales formales de comunicación de la empresa de forma bidireccional, para lo que se debe contar con los medios de comunicación adecuados.

b) La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a toda la plantilla, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto o a las acciones concretas que requieran una formación determinada, al equipo directivo, a los mandos intermedios y al comité de empresa.



c) El seguimiento durante todo el desarrollo del plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

**2.14.** Las verificaciones sobre el cumplimiento, por las fundaciones comprendidas en el ámbito subjetivo de la fiscalización, de las disposiciones y principios mencionados se ha realizado, en su caso, a través del análisis de sus PI o de las acciones que adoptaron en distintos ámbitos: el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, la comunicación, la política retributiva con enfoque de género, las acciones para el seguimiento y la evaluación de resultados, en su caso, y la implantación de medidas que contribuyan a corregir las desigualdades de género en su ámbito de actuación. Los resultados obtenidos en estos análisis se detallan en los puntos siguientes de este Informe.

### II.1.2. Cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad

**2.15.** Como se ha indicado en el punto 1.5 de este Informe, de las ocho fundaciones del sector público comprendidas en la fiscalización, un primer grupo de cuatro (CNIC, CNIO, FTR y FUNDAE) se encontraban obligadas a elaborar y aplicar un PI con el alcance y contenido establecidos en la LOIEMH, de conformidad con su artículo 45. Las cuatro restantes (FEOI, FECYT, FFE y FIIAPP) no tenían dicha obligación legal, al contar con una plantilla de menos de doscientas cincuenta personas, si bien algunas de ellas desarrollaron actuaciones encaminadas a la implantación de planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus respectivos ámbitos. En el Cuadro 2 se expone de forma sintética la situación en la que se encontraban las ocho fundaciones respecto a la implantación de los PI, reseñando asimismo si en su elaboración y aplicación se han seguido las fases e hitos mencionados en los puntos anteriores.

**Cuadro 2: Situación de las fundaciones en cuanto a la implantación de planes de igualdad**

Situación de los planes de igualdad	CNIC	CNIO	FTR	FUNDAE	FEOI	FIIAPP	FECYT	FFE
Obligación legal de contar con un PI	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Fecha de implantación del PI	2016	15/10/19	22/11/19	2014	08/02/19	N/A	N/A	01/03/11
Fase 1.- Compromiso de la dirección	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	N/A	Sí
Fase 2.- Creación del Comité de igualdad	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	N/A	Sí
Fase 3.- Elaboración del diagnóstico	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	N/A	Teórico
Fase 4.- Elaboración del programa del PI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	N/A	Teórico
Fase 5.- Implantación	Sí	N/A	N/A	N/D	N/A	No	N/A	N/D
Fase 6.- Evaluación	Sí	N/A	N/A	N/D	N/A	No	N/A	N/D
Comunicación a la plantilla	Sí	Sí	No	Sí	Sí	N/A	N/A	N/A
Formación en igualdad y género	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	No
Seguimiento del PI durante todo el proceso	Sí	N/A	N/A	N/D	N/A	N/A	N/A	N/D
Firma Comisión delegada o Patronato	27/10/15	15/10/19	22/11/19	25/09/13	08/02/19	N/A	N/A	01/03/11
Años de vigencia	4	4	3	2	4	N/A	N/A	Sin definir
Situación actual	Cumple	SI F/P	SI F/P	N/D	Cumple	Ejecución	Pendiente	Teórico

N/A- No aplicable; N/D- No desarrollado; F/P- Fuera de plazo

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas con datos facilitados por las entidades

**2.16.** Como puede observarse, de las cuatro fundaciones obligadas a la elaboración y aplicación de un PI, el CNIC es la única que ha desarrollado todas las fases del plan y cumplido los requisitos exigidos por la normativa de la LOIEMH. El CNIO y la FTR han aprobado sus respectivos planes con posterioridad al periodo fiscalizado y, por tanto, fuera del plazo previsto en la LOIEMH. En

ambos casos han acometido las fases del PI hasta su aprobación, aunque no han llegado a implantar las medidas previstas ni, en consecuencia, a efectuar su evaluación y seguimiento.

**2.17.** La otra entidad que estaba obligada a elaborar y aplicar un PI era la FUNDAE. Esta fundación aprobó formalmente su PI en 2014, si bien no constituyó el Comité de Igualdad<sup>4</sup>. El diagnóstico utilizado careció de los elementos esenciales que le permitiera formular propuestas para integrar en el PI, sustentadas en la realidad de la fundación. En consecuencia, las propuestas incluidas en el PI fueron meramente formales y no han tenido una implantación mediante la ejecución de acciones de desarrollo posterior. Por lo tanto, esta fundación tampoco ha llevado a cabo un seguimiento y evaluación del Plan.

**2.18.** Respecto a las cuatro fundaciones que no se encontraban obligadas a elaborar y aplicar un PI en el periodo fiscalizado cabe destacar lo siguiente:

a) La FEOI ha aprobado su plan en febrero de 2019 adecuando su actuación a las fases y los requisitos exigidos por la normativa sobre el PI hasta ese momento. Su diagnóstico de la situación en materia de igualdad de mujeres y hombres es el único, de entre todos los analizados, que incorpora un apartado específico sobre los mecanismos para establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo en la propia fundación. Dado lo reciente de la implantación del plan, la FEOI no ha tenido ocasión, hasta la fecha, de abordar su análisis a través de las acciones propuestas, ni de acometer el seguimiento y evaluación del PI.

b) La FIIAPP contaba desde el 14 de noviembre de 2011 con un pacto de empresa suscrito con la RLT para complementar la regulación que, sobre las relaciones laborales, se establece en el convenio colectivo que le resultaba aplicable y en el TRLET. Al cierre de los trabajos de fiscalización se encontraban en ejecución las actuaciones necesarias para la elaboración de un PI a través de una entidad externa. El cronograma de actuaciones facilitado recogía las fases que recorrerá su implantación, entre las que se encuentran la coordinación con un grupo de género creado para efectuar el diagnóstico sobre la igualdad de hombres y mujeres en la fundación. Puede considerarse, por tanto, que su PI se encuentra en curso de ejecución, sin que le resulte obligatorio legalmente disponer del mismo hasta marzo de 2020, según lo dispuesto en 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.

c) La FECYT no tenía obligación de elaborar y aplicar un PI y aún no ha realizado actuaciones encaminadas a su preparación. Pero su elaboración le resultará obligatoria a partir de marzo de 2021. Al cierre de los trabajos de fiscalización se encontraba inmersa en un proceso de renovación de la RLT con la que iniciar las negociaciones para acordar un nuevo convenio colectivo aplicable a la fundación, así como las acciones para efectuar un diagnóstico de la situación de la entidad en materia de igualdad.

d) La FFE tampoco tenía obligación legal de contar con un PI, aunque elaboró uno en marzo de 2011. Este plan tuvo un carácter meramente formal, con un diagnóstico y contenido de actuaciones teórico, por lo que no ha tenido aplicación práctica en la entidad y tampoco se ha realizado la evaluación y el seguimiento sobre su implantación. El hecho de que el plan no defina un periodo de vigencia reafirma la naturaleza teórica de su contenido.

### **II.1.3. Cumplimiento de la normativa en otras medidas destinadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres**

**2.19.** Las comprobaciones sobre otras medidas adoptadas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres se han realizado a través del análisis del cumplimiento de otras cuestiones regladas en la LOIEMH, así como de los principios y criterios determinados por la normativa comunitaria.

---

<sup>4</sup> Como manifiesta la propia entidad en sus alegaciones, la Comisión negociadora del PI se constituyó el 23 de septiembre de 2019.

**2.20.** Con carácter previo hay que mencionar que la LOIEMH dispuso, en su artículo 50, la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para reconocer a aquellas empresas que destacasen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con su personal. El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del Distintivo «*Igualdad en la Empresa*» (DIE), estableció su denominación, el procedimiento y las condiciones de su concesión, los efectos y facultades derivados de su obtención, así como los procedimientos de control y de retirada del distintivo. Posteriormente, el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, modificó las condiciones de su concesión y utilización.

**2.21.** Entre los requisitos para su concesión figuraban, entre otros: a) contar con un compromiso explícito, escrito y público, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y el funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social; b) haber implantado un PI, si la entidad estuviese obligada, o haber implantado un PI o políticas de igualdad en los demás supuestos; c) haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del PI, en las empresas que dispusiesen de este, después de que hubiese transcurrido al menos un año desde la implantación de las medidas o de la aprobación del plan.

**2.22.** Ninguna fundación contaba al finalizar los trabajos de fiscalización con la acreditación del DIE, si bien debe tenerse en cuenta que, como se ha indicado, su obtención no era obligatoria.

#### II.1.3.1. MEDIDAS PARA ESTABLECER UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE UNA MAYOR DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

**2.23.** Se ha verificado si las fundaciones han establecido procedimientos de selección en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal asegurando la transparencia en el ingreso en la entidad mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, la utilización de un lenguaje no sexista y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales. También se ha comprobado si hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración y si las decisiones de contratación se encuentren sustentadas en criterios no discriminatorios de igualdad entre mujeres y hombres. Los resultados obtenidos se exponen en los siguientes puntos de este Informe.

**2.24.** Todas las fundaciones, excepto FFE, contaban con procedimientos de selección en igualdad adecuados, en sus aspectos esenciales, para garantizar la ausencia de discriminación en la incorporación de nuevo personal.

**2.25.** La FFE no disponía de un manual de procedimiento para realizar los procesos de selección de candidatos para la incorporación de personal por lo que se desconoce si las actuaciones seguidas fueron respetuosas con los principios de igualdad de mujeres y hombres y la ausencia de discriminación en la selección de personal en dicha fundación.

**2.26.** En el caso de FIIAPP, para determinados proyectos desarrollados en el ámbito europeo o internacional y que cuentan con financiación propia, aunque la contratación de los expertos que participan era realizada por la propia fundación, la selección de los candidatos era ajena a esta y por lo tanto no siguió las pautas definidas en su manual de selección. Estos nombramientos de expertos con carta de designación, dada su condición de empleados de la Administración, fueron efectuados directamente por la correspondiente Administración que intervenía en cada proyecto sin seguir el procedimiento de selección de la fundación, y sin quedar constancia de que se efectuase con criterios de igualdad. Este colectivo, mayoritariamente integrado por hombres, es uno de los motivos que influyen en la brecha salarial que se produce en FIIAPP, que se pondrá de manifiesto en el epígrafe II.2.2 de este Informe.

**2.27.** No se ha observado que las fundaciones que mantienen los porcentajes más elevados de hombres en puestos directivos o de mayor responsabilidad hayan modificado los criterios de selección y acceso para garantizar la igualdad de género. Sobre este aspecto hay que señalar que CNIC sí introdujo en 2018 algunos cambios en los procesos de selección de investigadores para tener en cuenta criterios de género con este personal.

**2.28.** Los sectores masculinizados que se han observado en todas las entidades (tecnologías de la información y sistemas, y servicios de mantenimiento) obedecen a realidades del mercado laboral y no son producto de desigualdades de género.

### II.1.3.2. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN INTERNA

**2.29.** Se ha comprobado si existen procedimientos de promoción interna y criterios objetivos, públicos y transparentes que eviten desigualdades y desequilibrios por razón de sexo, y si se eliminan las barreras que puedan dificultar la promoción profesional de las mujeres o la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad de la entidad. Los resultados obtenidos se exponen en los siguientes puntos de este subepígrafe.

**2.30.** Respecto a los procedimientos para seleccionar personal por promoción interna, dos fundaciones (CNIO, CNIC) no publicaban las vacantes que eran exclusivas para esta fórmula de selección. En caso de cobertura temporal de un puesto, se contactaba directamente con la persona que la entidad consideraba adecuada y ello debido a la singularidad que presenta la promoción de los investigadores.

**2.31.** Durante el ejercicio fiscalizado se han producido, en el conjunto de fundaciones fiscalizadas, las promociones internas de su personal que se desglosan en el Cuadro 3. Se observa en el mismo que el número de mujeres seleccionadas por promoción interna suponía el 72,3% del total, porcentaje superior a la media de mujeres que se integran en el conjunto de las ocho fundaciones (60,9%). Tampoco en este ámbito se ha observado que las fundaciones con porcentajes de hombres en puestos directivos o de mayor responsabilidad por encima del considerado como de representación equilibrada hayan introducido alguna modificación de los criterios de promoción interna para evitar dichas desigualdades y desequilibrios por razón de sexo.

**Cuadro 3: Desglose por sexo de las promociones internas en las fundaciones**

Clase de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría	2	100,0	0	0,0	2
Promoción vinculada a movilidad geográfica	1	100,0	0	0,0	1
Cambio de categoría por prueba objetiva	7	58,3	5	41,7	12
Cambio de categoría decidido por la entidad	24	75,0	8	25,0	32
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>72,3</b>	<b>13</b>	<b>27,7</b>	<b>47</b>

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas con datos facilitados por las entidades

**2.32.** Tres fundaciones (FFE, FUNDAE y FTR) no disponían de metodología estándar que definiera los procedimientos y criterios de evaluación del desempeño del personal, como fórmula objetiva y reglada para acceder a puestos de promoción interna<sup>5</sup>. La evaluación del desempeño es una técnica de dirección que consiste en el proceso de revisión de lo realizado por un empleado durante un periodo -usualmente un año-, llevada a cabo por un responsable jerárquico con el objetivo de analizar qué se ha hecho adecuadamente y qué no. Este ejercicio, que se pretende sea interactivo, a través normalmente de una reunión presencial, sirve para extraer conclusiones del

<sup>5</sup> Pese a lo manifestado en alegaciones por FUNDAE y FTR, aunque ambas entidades disponían de procedimientos para efectuar la promoción interna que evitaban la discriminación por razón de sexo, en ellos no se consideraba la evaluación del desempeño como elemento valorativo del proceso de promoción.

pasado que puedan servir para aumentar la eficacia de ese empleado en el futuro y tiene una gran importancia en un proceso de promoción interna.

**2.33.** En la FTR la promoción interna para cubrir puestos de forma temporal se sustenta, básicamente, en la propuesta que realiza el responsable del departamento correspondiente y se utiliza como criterio de valoración la experiencia del trabajador para ejercer el cometido. Aunque la decisión última es tomada por la dirección de la fundación, la falta de un procedimiento de evaluación de desempeño reglado y transparente que incorpore una fase contradictoria en su determinación, unido al excesivo protagonismo que adquiere el responsable de cada departamento en el proceso de promoción interna de su personal, supone que no se pueda garantizar la igualdad o la falta de discriminación por razón de sexo en este ámbito. A pesar de lo alegado por la FTR este Tribunal considera que resulta ineludible sustentar la promoción temporal de ciertos puestos mediante criterios contrastables, como la evaluación del desempeño, evitando situaciones contrarias a la equidad que pueden producirse cuando se depende en su totalidad de la decisión de una persona.

#### II.1.3.3. MEDIDAS PARA FACILITAR EL ACCESO EN IGUALDAD A LA FORMACIÓN

**2.34.** Se ha verificado si los hombres y las mujeres tienen el mismo acceso a los planes de formación de la fundación como forma de promover su desarrollo y adaptabilidad profesional, mejorando su empleabilidad interna. Se ha comprobado también si se han realizado acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

**2.35.** Todas las fundaciones disponían de un plan anual de formación de su personal, si bien en tres casos (FFE, CNIC y CNIO) no se materializaba formalmente en un documento. No obstante, se ha constatado que el proceso de comunicación a la plantilla de los cursos de formación garantizaba adecuadamente su difusión y la posibilidad de acceder a los mismos por igual a hombres y mujeres.

**2.36.** La formación expresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido impartida en todas las fundaciones excepto tres (FFE, FUNDAE y FTR<sup>6</sup>).

#### II.1.3.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**2.37.** Las comprobaciones han consistido en verificar la existencia de medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que incluyan, entre otros contenidos: la definición de los comportamientos constitutivos de acoso; el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones; la existencia de un órgano instructor; los canales de denuncia; la garantía de confidencialidad; la tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y por razón de sexo; y el régimen disciplinario.

**2.38.** Tres fundaciones (FIIAPP, CNIO y FTR) no disponían formalmente, al finalizar los trabajos de fiscalización, de un protocolo para la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, si bien tenían planificada su elaboración y aprobación en el marco de aplicación del PI y contaban con borradores del protocolo de acoso con un contenido adecuado.

#### II.1.3.5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICAS PARA LA MUJER

**2.39.** Se ha comprobado si la gestión de la prevención de riesgos laborales integra la perspectiva de género y si se han implantado medidas de salud laboral dirigidas específicamente a mujeres

---

<sup>6</sup> La FTR contempla en su PI aprobado el 22 de noviembre de 2019 la realización de cursos de esta naturaleza.

(como la protección de las trabajadoras durante el embarazo y lactancia y la identificación de riesgos y las medidas para prevenirlos).

**2.40.** El resultado obtenido es que ni la FTR ni la FFE tenían implantadas medidas adecuadas de prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

#### II.1.3.6. MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES Y UNA MAYOR CORRESPONSABILIDAD, SIN MENOSCABO DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

**2.41.** Las verificaciones practicadas y los resultados obtenidos sobre esta materia se expondrán en el epígrafe II.3.2 de este Informe.

#### II.1.3.7. MEDIDAS PARA FAVORECER LA TRANSPARENCIA Y ELIMINAR CUALQUIER DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA, DIRECTA O INDIRECTA, POR RAZÓN DE SEXO.

**2.42.** Las verificaciones practicadas y los resultados obtenidos sobre esta materia se expondrán en el epígrafe II.2.4.

## II.2. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR MUJERES Y HOMBRES

**2.43.** Como se ha indicado en el punto 1.17 de este Informe, el artículo 28 del TRLET establece que la empresa debe *“pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*. Por su parte, en el artículo 22.3 se señala que *“la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”*. Se ha verificado en las fundaciones fiscalizadas el cumplimiento de estos dos preceptos, con los resultados que se expondrán en los siguientes epígrafes de este subapartado II.2. Previamente se expondrá el significado de los distintos conceptos que se emplearán en este Informe a efectos del análisis de las retribuciones percibidas por mujeres y hombres.

### II.2.1. Definiciones y conceptos utilizados en el análisis

#### II.2.1.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

**2.44.** La LOIEMH regula el principio de igualdad y no discriminación de manera transversal y, en su artículo 6, establece los conceptos de discriminación directa e indirecta en los siguientes términos:

*“1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*

*2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*

*3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.”*

### II.2.1.2. IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN PARA UN MISMO TRABAJO

**2.45.** En su perspectiva empresarial, este concepto es un principio de mercado, dado que no hay razones de lógica económica para retribuir de modo diferente a dos personas por la realización de un mismo trabajo. A efectos de aplicar este principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo se pueden tener en cuenta dos definiciones de trabajo, como puesto de trabajo o como volumen de trabajo, de la siguiente forma:

- Por puesto de trabajo se entiende, a estos efectos, una serie de funciones y responsabilidades que describen en qué consiste el trabajo de una persona en la organización. Estos puestos se encuentran definidos con mayor o menor detalle en las organizaciones y pueden responder a grupos profesionales o a las regulaciones de un convenio.
- Por volumen de trabajo se entiende la cuantificación del trabajo realizado, de acuerdo con variables concretas y bien definidas (por ejemplo, el número de horas de trabajo o el número de operaciones realizadas). En este sentido, dos personas que ocupan un mismo puesto de trabajo y con el mismo volumen deben recibir la misma retribución, pero si una de ellas tiene una jornada incompleta el importe que debe tenerse en cuenta para aplicar el principio de igualdad debe ser la retribución por hora trabajada.

### II.2.1.3. IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN PARA UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

**2.46.** También se trata de un principio de mercado desde el punto de vista empresarial, ya que no hay lógica económica en retribuir de modo diferente la ejecución de dos trabajos que, aun siendo diferentes, aporten el mismo valor a la organización. De acuerdo con este principio, si dos puestos de trabajo diferentes aportan el mismo valor a la empresa u organización, deben tener una misma retribución.

**2.47.** Se considera que dos trabajos tienen igual valor cuando, sometidos a un procedimiento de valoración del puesto de trabajo con un método neutral y aplicado de manera equitativa, obtienen una misma puntuación. Se entiende que un método es neutral cuando no beneficia ni perjudica a ningún grupo en particular (raza, sexo, religión, etc.) y su aplicación es equitativa cuando al especificar los criterios, factores y ponderaciones del método trata a todos los grupos de forma similar.

### II.2.1.4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

**2.48.** La brecha salarial de género indica la existencia de diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por las mujeres y por los hombres. Existen distintos conceptos e indicadores para medir la cuantía de la brecha salarial. En función de los factores considerados para su cálculo, se distinguen dos categorías: a) brecha salarial sin ajustar; y b) brecha salarial ajustada. En este último caso, su medición se sustenta en modelos econométricos que tienen en cuenta diversas variables que inciden en las remuneraciones percibidas por mujeres y por hombres, por lo que resultan más precisas para medir las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo. No obstante, las mediciones de la brecha salarial ajustada presentan el inconveniente de su mayor complejidad.

**2.49.** Según el PEIO 2014-2016, el concepto de brecha salarial alude a la distancia entre la retribución media de mujeres y la de hombres. Parte de esas diferencias salariales puede estar fundamentada en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), en las características del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y en las de la empresa para la que se trabaja (tamaño y tipo de actividad, entre otras). Pero el PEIO añade que *“una vez considerados estos factores, la discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia [salarial] que no*

*queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza”.*

**2.50.** Otro indicador estructural comúnmente utilizado es la brecha salarial de género entre mujeres y hombres según la definición de la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), que mide el porcentaje que presenta la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupados respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

**2.51.** A efectos de la presente fiscalización se ha optado por calcular la brecha salarial sin ajustar, dadas las dificultades para realizar mediciones de la brecha ajustada a las que se ha hecho referencia en el punto 2.48 de este Informe. Así, se ha considerado que la brecha salarial sin ajustar mide la diferencia porcentual entre el salario bruto total obtenido por mujeres y hombres, sin tener en cuenta las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo. En definitiva, representa el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres. Los cálculos se han sustentado en los datos salariales de mujeres y hombres de las fundaciones fiscalizadas.

**2.52.** A estos efectos, se ha considerado salario medio el salario bruto medio anual de los trabajadores de las fundaciones fiscalizadas que figuraban de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) al cierre de 2018. Se han considerado las percepciones salariales monetarias y en especie de conformidad con los importes declarados en el modelo 190 de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria. Se han computado los devengos brutos, es decir, las retribuciones antes de las deducciones por las aportaciones a la TGSS a cuenta del trabajador y las retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

## **II.2.2. Magnitud de la brecha salarial en las fundaciones del sector público analizadas**

**2.53.** El marco legal existente en el ámbito laboral de las fundaciones del sector público incorpora derechos y obligaciones que, a priori, deberían asegurar la inexistencia de discriminación por diferencias salariales entre hombres y mujeres. En el mismo sentido intervienen las garantías establecidas en los convenios colectivos para evitar tal discriminación y la labor de las propias entidades y de los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva de los convenios. A pesar de ello, existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales entre hombres y mujeres, dando origen a la brecha salarial de género en estas entidades.

**2.54.** La brecha salarial no solo constituye un indicador de discriminación, sino que es uno de los elementos que permite medir posibles desigualdades originadas por factores como la estructura de género dentro de la empresa (más hombres que mujeres en puestos directivos), sectores masculinizados o dificultades en la conciliación y corresponsabilidad, entre otros. Son condicionantes que, sin ser ilegales, demuestran que estas entidades deben poner en marcha iniciativas para mejorar la igualdad entre sexos.

**2.55.** A efectos de situar en su contexto los datos sobre brecha salarial correspondientes a las fundaciones fiscalizadas debe tenerse en cuenta que, según los datos publicados por el INE referidos a la población laboral en España en 2017, el salario medio bruto de las mujeres fue el 78,1% del percibido por los hombres. Ello supone la existencia de una brecha salarial del 21,9%.

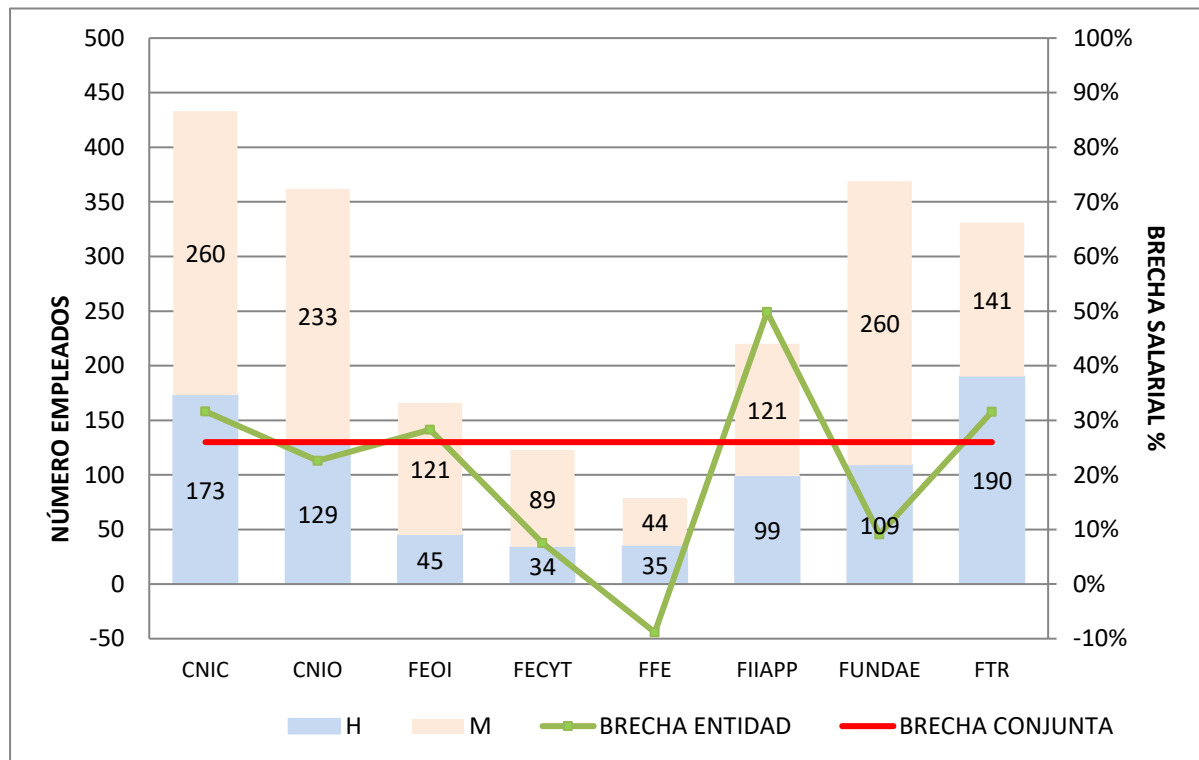
**2.56.** El Gráfico 1 expone, para cada una de las ocho fundaciones fiscalizadas, la distribución de sus plantillas entre mujeres y hombres y la brecha salarial individual de cada fundación. El gráfico ofrece también el dato de la brecha salarial conjunta de todas las fundaciones fiscalizadas. Todos los datos están referidos al 31 de diciembre de 2018.

**2.57.** El gráfico pone de manifiesto que la brecha salarial para el conjunto de hombres y mujeres que trabajaban en las fundaciones fiscalizadas en el ejercicio 2018 fue del 26%. Del análisis



individual de cada una de las entidades se deduce que cuatro de ellas (CNIC, FEOI, FIIAPP Y FTR) presentaban una brecha salarial superior a la conjunta, y entre ellas FIIAPP destacaba con una brecha del 49%. Tres fundaciones (CNIO, FECYT y FUNDAE) presentaban una brecha salarial inferior a la global, mientras que la FFE mantenía una brecha salarial negativa (del -8,9%) al ser menor la retribución bruta media percibida por los hombres que de la de las mujeres.

**Gráfico 1: Brecha salarial para el conjunto de fundaciones fiscalizadas**



M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

**2.58.** En la interpretación de estos datos sobre brecha salarial debe tenerse en cuenta que las ocho fundaciones tienen unas estructuras organizativas y realizan unas actividades bastante diferentes entre sí. Así, CNIC y CNIO son centros cuya actividad tiene por objeto la investigación de excelencia, por lo que su personal presenta singularidades propias de este tipo de centros. La FTR, por su parte, desarrolla una actividad de producción artística que necesariamente tiene requerimientos específicos en materia de personal. Y las cinco fundaciones restantes desarrollan una actividad encuadrada de una u otra forma en la prestación de servicios, lo que también tiene reflejo en sus estructuras de personal.

### II.2.3. Análisis detallado de la brecha salarial en las fundaciones del sector público según distintos tipos de factores

**2.59.** En los siguientes subepígrafes se desglosan los datos de brecha salarial en las fundaciones según distintos tipos de circunstancias que afectan a los respectivos trabajadores: nivel de retribución percibida, edad y antigüedad del personal, nivel educativo del mismo, tipo de ocupación, tipo de contrato y maternidad.

#### II.2.3.1. SEGÚN LA RETRIBUCIÓN PERCIBIDA

**2.60.** El Cuadro 4 distribuye las plantillas de las ocho fundaciones y los datos sobre brecha salarial en dos grupos: el primero comprende los trabajadores cuya retribución bruta anual es inferior a la

mediana<sup>7</sup> de las retribuciones de cada fundación, mientras que el segundo integra los perceptores de retribuciones superiores a la mediana. Como se observa, la brecha salarial presenta diferencias muy notables según se trate de los trabajadores ubicados en las escalas retributivas superiores o inferiores de cada fundación. En efecto, el personal con retribuciones inferiores a la mediana presenta una brecha salarial favorable a las mujeres de un 8%, mientras que en el personal con retribuciones superiores a la mediana el colectivo de mujeres percibe unas retribuciones inferiores en un 18% a las de los hombres. Por otra parte, mientras que las mujeres representan el 60,9% de las plantillas de las fundaciones analizadas, son solo el 51,2% de las personas que perciben salarios superiores a la mediana, pero llegan a ser el 70,6% de quienes reciben salarios inferiores. Por tanto, las mujeres están sobrerrepresentadas en el tramo de retribuciones inferiores a la mediana e infrarrepresentadas en el de las superiores.

**Cuadro 4: Situación de las fundaciones respecto a las retribuciones del personal mayores y menores de la mediana de las retribuciones**

Tramos de retribución	Nº perceptores			% s/colectivo		% s/tramo salarial		Brecha salarial por tramo
	H	M	TOTAL	H	M	H	M	
Retribución anual bruta inferior a la mediana	306	735	1.041	37,6%	57,9%	29,4%	70,6%	-8%
Retribución anual bruta superior a la mediana	508	534	1042	62,4%	42,1%	48,8%	51,2%	18%
<b>TOTAL</b>	<b>814</b>	<b>1.269</b>	<b>2.083</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>39,1%</b>	<b>60,9%</b>	<b>26%</b>

M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

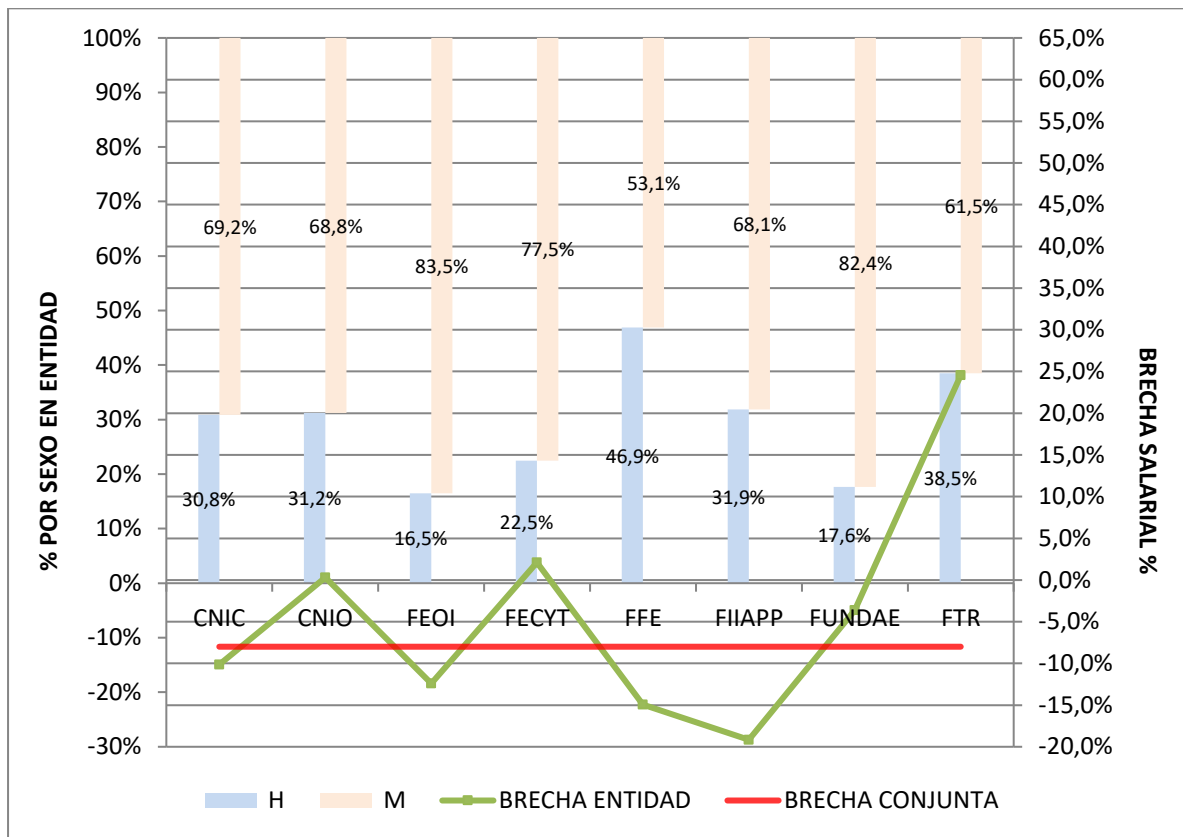
**2.61.** En los Gráficos 2 y 3 se muestra el desglose de la brecha salarial, considerando las dos bandas de retribuciones referidas y reflejando la representación de mujeres y hombres en cada una de las fundaciones.

**2.62.** En los gráficos se observa la existencia de una brecha salarial en perjuicio de las mujeres para el tramo de retribuciones superior a la mediana en todas las fundaciones, excepto en FECYT y FFE. Destaca la brecha salarial del 45% que se mantiene en FIIAPP para este segmento de retribución, integrado por 44 mujeres y 63 hombres.

**2.63.** Respecto al colectivo de retribuciones inferiores a la mediana, integrado en un 70,4% por mujeres y un 29,6% por hombres, en cinco de las entidades (CNIC, FEOI, FFE, FUNDAE y FIIAPP) presentan mayor retribución bruta media las mujeres que los hombres. Las otras tres mantenían brecha salarial en favor de los hombres, destacando la FTR con una brecha salarial del 24,5% entre los 36 hombres y las 77 mujeres que integran su plantilla en el segmento analizado.

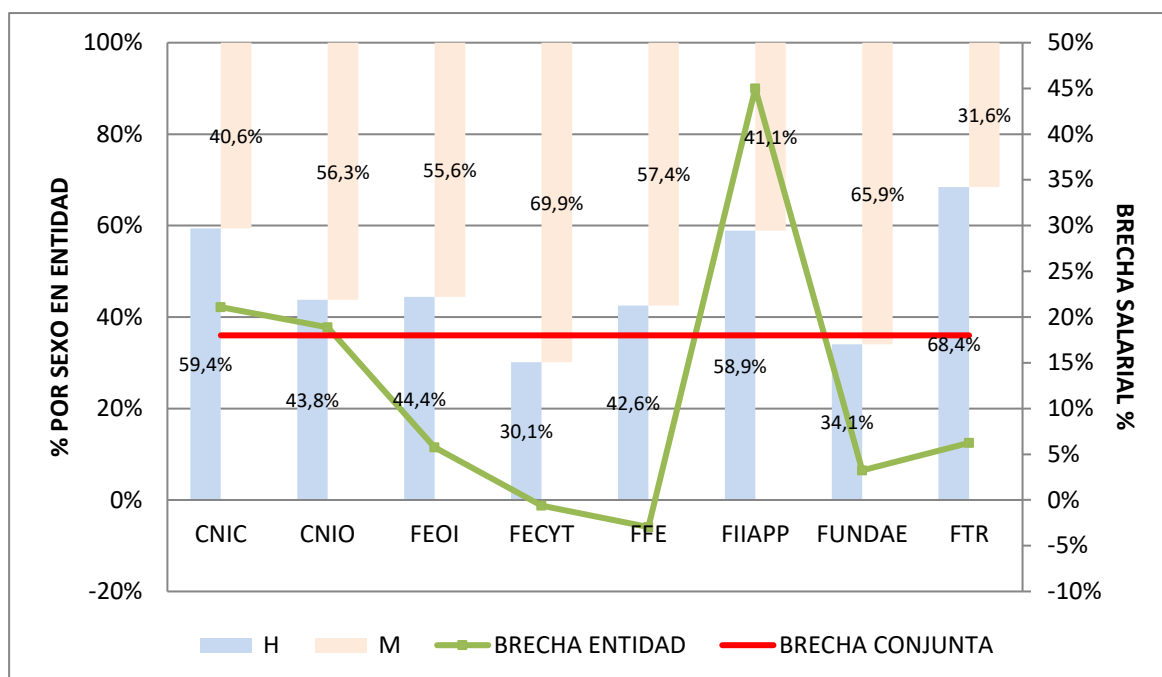
<sup>7</sup> El término estadístico mediana representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados según el tamaño de sus valores. En este caso el salario mediano es el que divide a la plantilla total de las fundaciones en dos subconjuntos integrados por el mismo número de personas.

**Gráfico 2: Brecha salarial para el personal con retribuciones inferiores a la mediana**



M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades

**Gráfico 3: Brecha salarial para el personal con retribuciones superiores a la mediana**

Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

### II.2.3.2. SEGÚN LA EDAD Y ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL

**2.64.** No se ha observado influencia de los factores de edad y antigüedad del personal de las fundaciones sobre la brecha salarial.

### II.2.3.3. SEGÚN EL NIVEL DE EDUCACIÓN

**2.65.** En el Cuadro 5 se exponen datos correspondientes a la parte de la plantilla de las fundaciones fiscalizadas que cuenta con titulación universitaria. Como se observa, las mujeres universitarias representan un 72,1% del total de mujeres de las plantillas, porcentaje que para los hombres se sitúa en el 62,2%. Las mujeres universitarias suponen el 43,9% del total de la plantilla de las fundaciones, en tanto que los hombres universitarios representan el 24,3%. Estos datos indican que entre las mujeres hay una mayor representación de tituladas universitarias que entre los hombres. Pese a estos datos, la brecha salarial en las fundaciones fiscalizadas es, como se ha señalado anteriormente, superior a la brecha del conjunto de los trabajadores en España (26% y 21,9%, respectivamente).

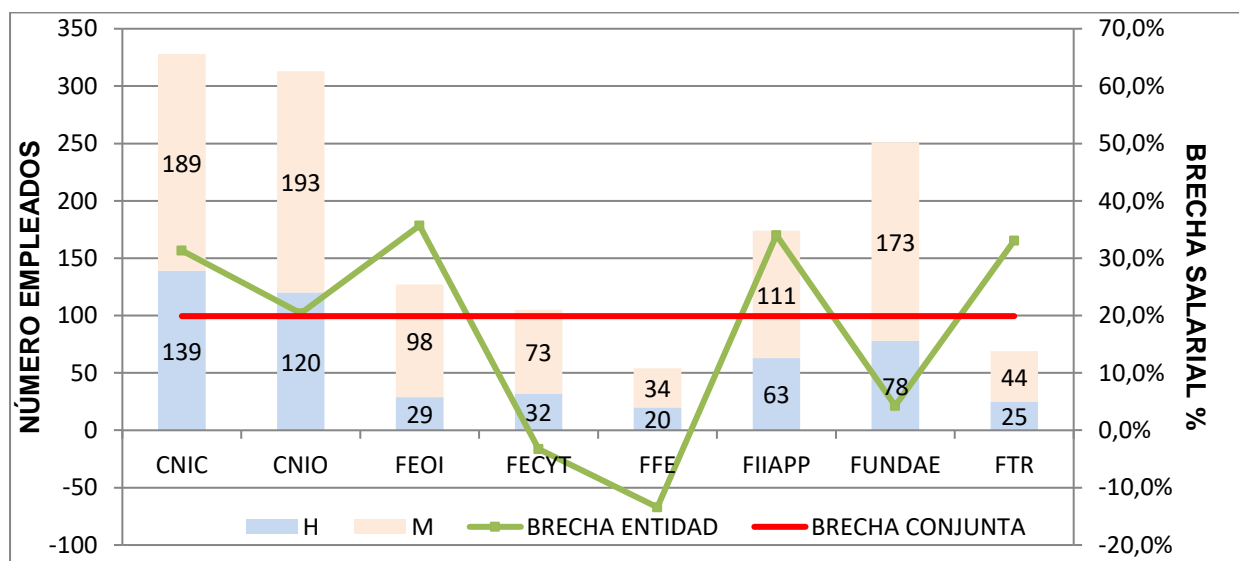
**Cuadro 5: Desglose del personal de las fundaciones con titulación universitaria**

Titulación	Mujeres			Hombres			Total
	Número	% sobre su colectivo	% sobre el total	Número	% sobre su colectivo	% sobre el total	
Doctorado	163	12,8	7,8	139	17,1	6,7	302
Universitario	752	59,3	36,1	367	45,1	17,6	1.119
Total universitarios	915	72,1	43,9	506	62,2	24,3	1.421

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

**2.66.** En el Gráfico 4 se expone el desglose por fundaciones de la brecha salarial existente en el personal con titulación universitaria y la distribución de mujeres y hombres en la plantilla con este nivel educativo. El gráfico muestra también la brecha salarial conjunta de las ocho fundaciones para la plantilla con titulación universitaria, que es del 19,8%. Se observa que cuatro de las fundaciones (CNIC, FEOI, FIIAPP y FTR) presentaban una brecha salarial superior al 30% en este grupo. En contraposición, FECYT y FFE presentaban una retribución bruta media de las mujeres tituladas universitarias superior a la media de retribuciones de los hombres con esa titulación.

**Gráfico 4: Brecha salarial para el personal con titulación universitaria**



Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

#### II.2.3.4. SEGÚN EL TIPO DE OCUPACIÓN

**2.67.** En el Cuadro 6 se expone la distribución de los trabajadores de las ocho fundaciones por categorías laborales y sexo. Hay que señalar que, dada la disparidad de actividad y organización que presentan las ocho entidades, la clasificación en categorías laborales es en algunos casos aproximada, para poder permitir el análisis comparativo de los datos. En cualquier caso, en lo que se refiere al grupo de directoras o directores, todos sus integrantes tienen en común que desempeñan las funciones con mayores responsabilidades dentro de cada una de las entidades.

**Cuadro 6: Desglose del personal de las fundaciones por categorías laborales**

Entidad	Dirección General		Directoras/ es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal Investigador		Personal no cualificado		Total		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total
CNIC	0	1	1	5	12	27	113	61	25	15	109	64	0	0	260	173	433
CNIO	1	1	9	24	20	11	45	9	12	6	146	78	0	0	233	129	362
FEOI	2	0	2	4	11	11	25	9	57	15	0	0	24	6	121	45	166
FECYT	1	0	7	3	16	7	54	23	11	1	0	0	0	0	89	34	123
FFE	0	1	5	8	15	15	19	8	5	2	0	0	0	1	44	35	79
FIIAPP	2	0	7	10	10	4	81	75	21	9	0	0	0	1	121	99	220
FUNDAE	0	1	5	1	14	9	165	81	76	17	0	0	0	0	260	109	369
FTR	0	1	6	12	37	58	82	105	16	9	0	0	0	5	141	190	331
	6	5	42	67	135	142	584	371	223	74	255	142	24	13	1.268	815	2.083

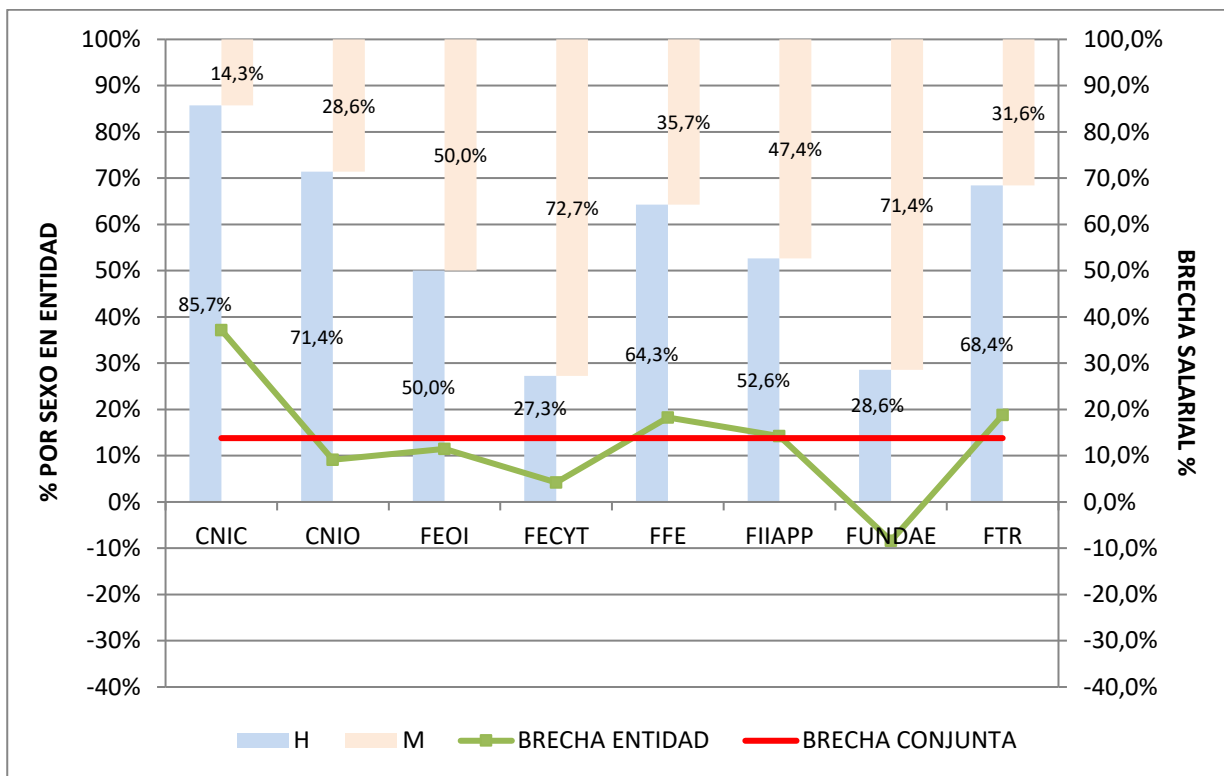
M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

**2.68.** Como se observa en el Cuadro 6, las mujeres que ocupan puestos de dirección (directoras generales y directoras) son 48 y representan el 40% del total de estas categorías laborales. Debe destacarse, no obstante, que en cuatro fundaciones el porcentaje de mujeres en esas categorías directivas es muy inferior (CNIC, CNIO, FFE y FTR). Hay que tener en cuenta, a este respecto, que en esta categoría de directivos se ha incluido el personal investigador de máximo nivel, en el que es tradicional una mayor presencia masculina (esto afecta especialmente a CNIC y CNIO). Por su parte, la FTR mantiene una proporción de mujeres en la categoría de directivos del 31,6%, cuando las mujeres representan el 42% de la plantilla total.

**2.69.** En el Gráfico 5 se exponen los datos de la brecha salarial del personal directivo para el conjunto de las fundaciones (un 13,8%) y la correspondiente a cada una de ellas de forma individual, así como el porcentaje que representan mujeres y hombres en cada una. El CNIC presentaba la brecha salarial más elevada en su personal directivo, percibiendo las mujeres una retribución media inferior en un 37,2% respecto a los hombres directivos. En el lado opuesto se encuentra FUNDAE, donde la retribución media del conjunto de directivas era superior a la de los hombres directivos en un 8,4%. Las restantes seis fundaciones mantenían una brecha salarial de su personal directivo en el entorno de la media del conjunto de fundaciones. En cualquier caso, debe destacarse que la brecha salarial es inferior en la categoría de directivos (el citado 13,8%) que en el conjunto de las plantillas (el 26%).

**Gráfico 5: Brecha salarial en el personal directivo de las fundaciones**



M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

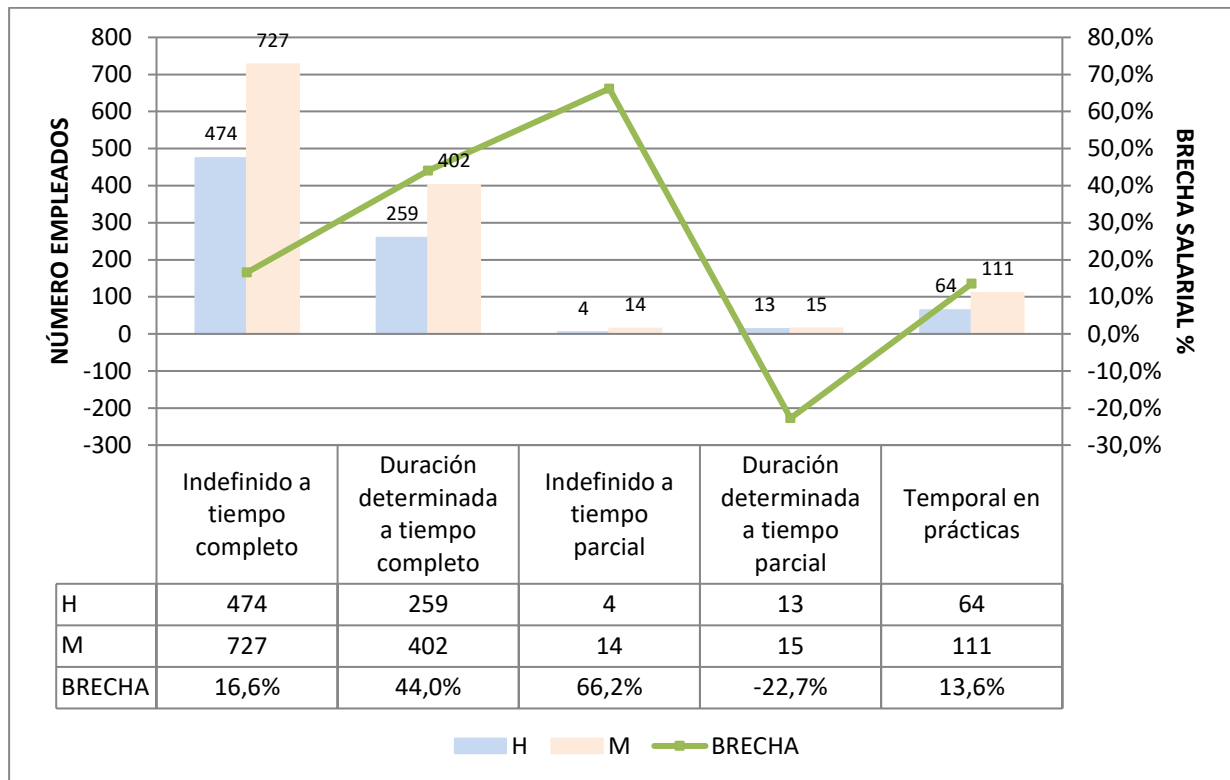
**II.2.3.5. SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO**

**2.70.** En el Cuadro 7 se recoge un desglose del personal de las ocho fundaciones según el tipo de contratos laborales. Como se observa en el mismo, las entidades fiscalizadas utilizaron en el 89,4% de sus relaciones laborales el modelo de contrato indefinido. Para las mujeres esta forma de contratación supuso el 89% de sus contratos, mientras que en el colectivo de hombres el porcentaje de indefinidos representaba el 90% de los contratos laborales. La utilización de fórmulas de contratación a tiempo parcial en las fundaciones era reducida (2,2% del total). La acusada concentración de la plantilla en la figura de contrato indefinido impide que el análisis de la brecha salarial por tipos de contrato sea representativo. En cualquier caso, los datos para este análisis figuran en el Gráfico 6.

**Cuadro 7: Desglose del personal de las fundaciones según el tipo de contrato laboral**

Tipo de contrato	Mujeres			Hombres			Total	
	Número	% sobre su colectivo	% sobre el total	Número	% sobre su colectivo	% sobre el total	Número	%
A jornada completa	1.129	89,0	54,2	733	90	35,2	1.862	89,4
A tiempo parcial	29	2,3	1,4	17	2,1	0,8	46	2,2
Temporal en prácticas	111	8,7	5,3	64	7,9	3,1	175	8,4
<b>Total contratos</b>	<b>1.269</b>	<b>100</b>	<b>60,9</b>	<b>814</b>	<b>100</b>	<b>39,1</b>	<b>2.083</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

**Gráfico 6: Brecha salarial en función del tipo de contrato**

M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

### II.2.3.6. MATERNIDAD

**2.71.** De las 106 personas que a finales de 2018 disponían de reducción de jornada para el cuidado de hijos en el conjunto de las ocho fundaciones, 77 eran mujeres (el 72,6% del total) y 29 hombres (el 27,4%). Las mujeres con reducción de jornada suponían el 6,1% del conjunto de trabajadoras de las fundaciones, mientras que los hombres con jornada reducida representaban el 3,6% de los trabajadores.

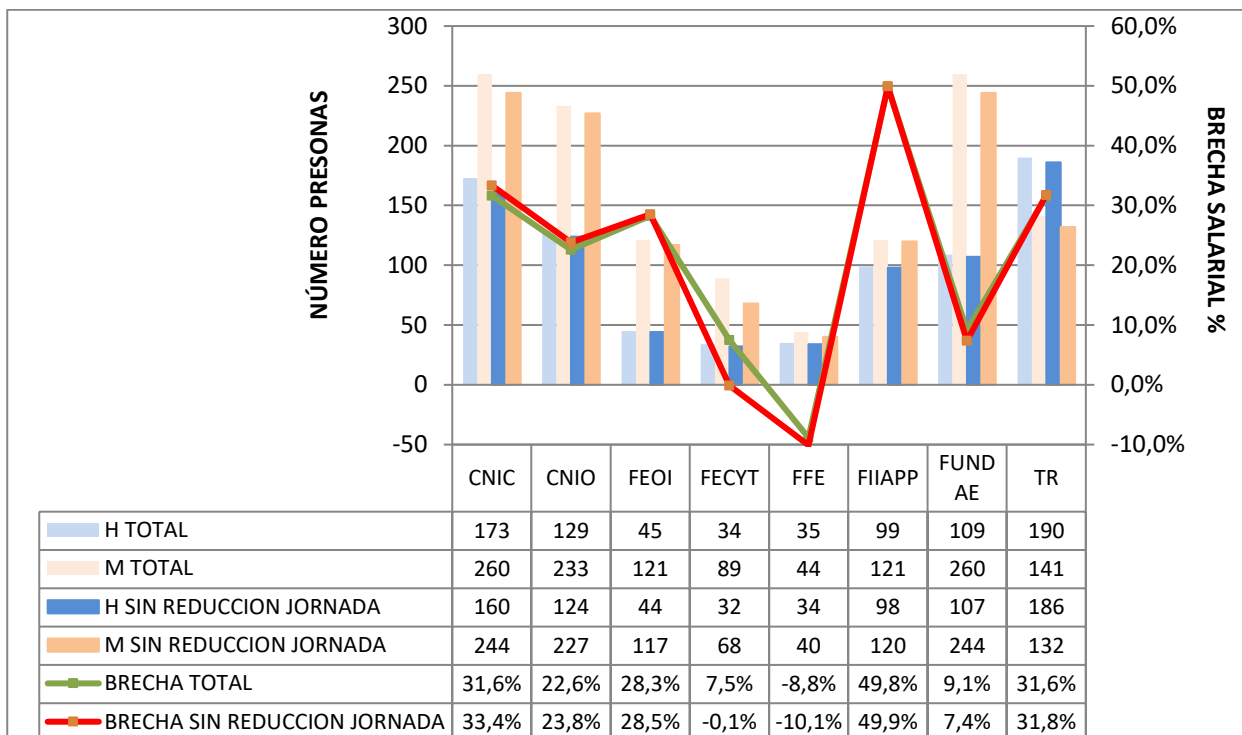
**2.72.** El personal de las fundaciones tenía una media de 0,81 hijos. Esta media es muy superior en las personas que disponían de jornada laboral reducida (1,45 hijos), dato que a su vez es mayor entre las mujeres (1,56 hijos) que entre los hombres (1,17 hijos).

**2.73.** Durante 2018 se encontraban en situación de excedencia para el cuidado de menores y familiares 27 personas en el conjunto de las ocho fundaciones, de las que 24 (el 88,9%) eran mujeres.

**2.74.** Para analizar la relación entre las situaciones de reducción de jornada y la brecha salarial se ha comparado la brecha salarial total con la brecha existente en el colectivo de personal con jornada completa. Los resultados se exponen en el Gráfico 7 desglosados por fundaciones.



**Gráfico 7: Incidencia de la reducción de jornada sobre la brecha salarial**



M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

**2.75.** La FECYT es la fundación que presenta una mayor diferencia entre la brecha salarial total (7,5%) y la brecha salarial calculada para el personal que no está en situación de reducción de jornada (-0.1%). De hecho, este último dato indica que apenas hay brecha salarial en el personal que no está en situación de reducción de jornada. En el resto de fundaciones los datos del gráfico muestran que la incidencia de la reducción de jornada sobre la brecha salarial no puede considerarse determinante.

**II.2.4. Análisis de las medidas implantadas para garantizar la ausencia de discriminaciones y la transparencia en materia retributiva**

**2.76.** La situación de desigualdad que, por su mera existencia, representa la brecha salarial exige modificaciones normativas y la adopción de medidas razonables y proporcionadas en relación con el objetivo, pretendido por las entidades públicas o privadas, de evitar la discriminación retributiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, no consta que en el periodo fiscalizado las fundaciones analizadas hayan definido medidas específicamente destinadas a garantizar la ausencia, o al menos la disminución, de situaciones de desigualdad en materia retributiva. Tampoco consta la definición de medidas destinadas a aumentar la transparencia en esta materia.

**2.77.** Aun cuando su aprobación fue posterior al periodo fiscalizado, se ha examinado el grado de aplicación por las ocho fundaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que incorpora a la normativa nacional criterios y recomendaciones de la Comisión Europea, entre los que se encontraba la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución. El citado Real Decreto-ley ha introducido determinadas modificaciones en el TRLET, entre las que destacan las siguientes:

- La definición de los grupos profesionales se debe ajustar a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de

encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

- Se formaliza la obligación de remunerar los trabajos de igual valor con la misma retribución, definiendo el criterio para que un trabajo tenga igual valor que otro.
- Se crea la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Esta información debe ser accesible para las personas trabajadoras a través de la RLT.
- En las entidades con al menos cincuenta trabajadores en las que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior al del otro en un 25% o más, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

**2.78.** El Real Decreto-ley 6/2019 consagra, por tanto, la transparencia de las retribuciones como mecanismo para reforzar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los términos recomendados por la Comisión Europea. En este sentido, la transparencia retributiva requiere que las fundaciones modifiquen, en la medida de sus posibilidades, su política retributiva con el objetivo de eliminar la desigualdad salarial que se asienta, según los casos, en los complementos salariales y en los procedimientos de contratación y de promoción interna.

**2.79.** A la fecha de redacción de este Informe no se tiene constancia de que las fundaciones analizadas hayan implantado ninguna de las medidas de transparencia salarial previstas en el mencionado Real Decreto-ley. Además, se ha constatado que la RLT de las entidades tampoco dispone de información sobre las retribuciones desagregadas por sexos y categorías en los términos señalados.

**2.80.** El sistema retributivo de las fundaciones viene determinado por la negociación privada de los contratos y, en su caso, por las disposiciones establecidas en los respectivos convenios colectivos que les resulten aplicables. Como en cualquier entidad del sector público, las revisiones salariales se encuentran limitadas por las disposiciones que, en términos de autorización de incremento de masa salarial, se establecen anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**2.81.** Al margen de la necesaria homologación de la regulación de los incrementos retributivos en todo el sector público, lo que se garantiza mediante las leyes de Presupuestos Generales del Estado, a efectos de la presente fiscalización debe destacarse que el marco normativo sobre el que se sustentan las retribuciones salariales de las fundaciones del sector público condiciona las posibilidades de definir y aplicar medidas específicas que incorporen la perspectiva de género en el sistema retributivo de tales fundaciones. Teniendo en cuenta el margen de actuación del que disponen las fundaciones en esta materia, las comprobaciones realizadas sobre dicha perspectiva del sistema retributivo de las entidades fiscalizadas han puesto de manifiesto lo siguiente:

- Todas las entidades disponían de bandas salariales o criterios de determinación de los salarios o conceptos retributivos sin distinción o discriminación por razón de sexo.
- Todas las fundaciones, con la excepción de la FEOI y en algunos casos el CNIC, carecían de sistemas de valoración de puestos de trabajo que permitiesen apreciar la proporcionalidad entre el valor aportado por la persona y la retribución percibida, y que permitieran retribuir de forma idéntica trabajos de igual valor.

- Ninguna fundación disponía de los procedimientos necesarios para dar publicidad, a través de la RLT, a las retribuciones reales por categoría y puesto, desagregadas por sexo, con objeto de promover la transparencia y evitar posibles desigualdades salariales.<sup>8</sup>

**2.82.** En tres fundaciones (FFE, FEOI, y FECYT) las retribuciones que percibían colectivos de personal incorporados desde otras entidades públicas en procesos de fusión, absorción o liquidación (que tras su integración en las fundaciones fiscalizadas mantuvieron sus retribuciones originarias) eran superiores a las recibidas por las personas de similares categorías laborales o grupos ya existentes en la entidad a la que se incorporaban. Esta desigualdad en las retribuciones afecta de igual modo a mujeres y hombres, por lo que no se trata de una discriminación por razón de sexo.

## **II.3. EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

### **II.3.1. Análisis del equilibrio en la composición de las plantillas de las fundaciones**

**2.83.** Como ya se ha expuesto en el Cuadro 1 de este Informe, las ocho fundaciones contaban a 31 de diciembre de 2018 con una plantilla total de 2.083 personas, de las que 1.269 eran mujeres y 814 hombres. En términos porcentuales las mujeres suponían el 60,9% y los hombres el 39,1%, lo que puede considerarse muy cercano a una composición equilibrada de mujeres y hombres. En efecto, la disposición adicional primera de la LOIEMH establece que, a efectos de la misma, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

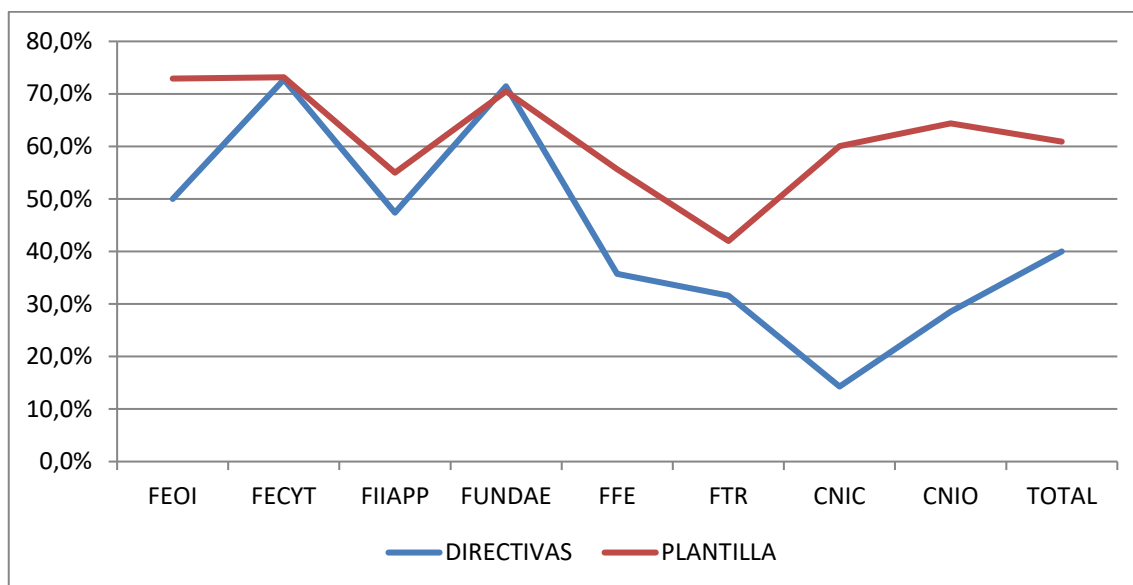
**2.84.** El mismo Cuadro 1 ofrece también los datos de distribución por sexo de las plantillas desagregados por fundaciones. Solo en una fundación, la FTR, era mayoritaria la presencia de hombres (el 57,4%), pero este porcentaje se encuentra dentro de los márgenes de composición equilibrada. Y en cuatro entidades (CNIO, FEOI, FECYT y FUNDAE) la presencia de hombres no alcanzaba el 40%, sin que, por otra parte, esta circunstancia pueda ser considerada como una situación de desigualdad que requiera de acciones positivas de corrección en los términos del artículo 11 de la LOIEMH.

**2.85.** De los datos expuestos en el anterior Cuadro 6, que desglosa el personal de las ocho fundaciones por categorías laborales y sexo, se deduce que las mujeres son mayoría en todas las categorías laborales y en todas las entidades, con las siguientes excepciones:

- Los puestos directivos (direcciones generales y direcciones) estaban ocupados por mujeres en un 40%, porcentaje que resulta muy inferior a la participación global de mujeres en las plantillas (60,9%). En el Gráfico 8 se desglosan estos datos para cada una de las ocho fundaciones. Resulta destacable que todas ellas, excepto FECYT y FUNDAE, mantienen un porcentaje de mujeres directivas inferior a la proporción de mujeres en la plantilla. En cuatro entidades (FFE, FTR, CNIC y CNIO) las mujeres no alcanzan a ocupar el 40% de los puestos de dirección, porcentaje que sería necesario para considerar que existe una composición equilibrada en dicha categoría.
- En el siguiente escalón jerárquico, que incluye las diversas jefaturas intermedias existentes en las fundaciones, las mujeres ocupaban el 48,7% de los puestos, dentro de los márgenes de la composición equilibrada. Sin embargo, en dos fundaciones, el CNIC y la FTR, las mujeres ocupaban el 30,8% y el 38,9%, respectivamente, de dichos puestos, por debajo del margen de composición equilibrada.

---

<sup>8</sup> La FTR alega que las retribuciones figuran en el convenio colectivo, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Sin embargo, los importes que figuran en el convenio colectivo son "*ex ante*", mientras que la información que se debería facilitar a la RLT son los importes "*ex post*", esto es, las retribuciones finalmente percibidas por la plantilla.

**Gráfico 8: Porcentaje de mujeres directivas respecto al porcentaje de mujeres**

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

### II.3.2. Análisis de las medidas de conciliación y corresponsabilidad

**2.86.** La conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles la faceta laboral y la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales. Este componente de las políticas de igualdad, el relativo a las medidas de conciliación y corresponsabilidad que las entidades deben ofrecer a su personal, es uno de los aspectos centrales de las condiciones de trabajo y uno de los elementos clave para obtener entornos laborales más equitativos.

**2.87.** La LOIEMH supuso una ampliación de los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, al adoptar medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres. Entre estas medidas se encuentran los permisos de maternidad y paternidad y los de lactancia, la reducción de jornada y la excedencia por cuidados a menores y familiares.

**2.88.** Como complemento de las medidas para promover la igualdad de retribuciones, el Real Decreto-ley 6/2019, citado anteriormente, también ha modificado el contenido del TRLET en materias como la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. La nueva redacción del TRLET dispone que las medidas que se adopten en estas materias deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

**2.89.** Las actuaciones fiscalizadoras sobre las medidas adoptadas por las fundaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad han tenido como referencia de buenas prácticas las implantadas por las entidades que disponían del DIE, al que se ha hecho referencia en el punto 2.20 de este Informe. Adicionalmente se han verificado otros aspectos relacionados con estas materias, como son: a) si se promueve una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y la corresponsabilidad, y si se asegura que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional; b) si se han implantado mejoras sobre las medidas de conciliación previstas legalmente; y c) si se han emprendido acciones para concienciar

al personal de que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.

**2.90.** Las 30 medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que son consideradas como buenas prácticas en la concesión del DIE, pueden clasificarse en cuatro grupos:

- Grupo 1: medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos y vacaciones, entre otras). En este grupo de medidas la empresa ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo de forma que pueda compaginar la actividad profesional con su situación personal. Este grupo incluye las siguientes medidas:
  - 1) Horario flexible de entrada y/o salida.
  - 2) Jornada intensiva en viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc.).
  - 3) Jornada intensiva en los meses de verano.
  - 4) Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición.
  - 5) Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
  - 6) Posibilidad de elegir o cambiar turnos.
  - 7) Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.
  - 8) Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
  - 9) Vacaciones flexibles.
  - 10) Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
  - 11) Adaptación de los horarios para asistir a cursos de formación.
  
- Grupo 2: medidas de flexibilidad espacial, como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia. Este grupo incluye las siguientes medidas:
  - 12) Trabajo a distancia.
  - 13) Videoconferencias.
  - 14) Formación *on line*.
  - 15) Movilidad geográfica.
  
- Grupo 3: medidas relativas a las mejoras y los beneficios sociales. Son las ayudas extrasalariales y las medidas al margen del salario que aumentan la calidad en el empleo. Por ejemplo, incluye las medidas que ofrecen una retribución flexible, lo que supone un ahorro económico al personal en productos o servicios como guardería, transporte y seguros médicos. Se trata de las siguientes medidas:
  - 16) Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o tique de guardería.
  - 17) Tique o servicio de restaurante subvencionado.
  - 18) Servicio de autocar o ayudas al transporte.
  - 19) Seguro médico.
  - 20) Seguro de vida/accidentes.
  - 21) Plan de pensiones.
  - 22) Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos.
  - 23) Descuentos concertados en compras de productos o servicios
  
- Grupo 4: medidas relativas a la mejoras de los permisos legales. Incluye ampliaciones y mejoras en los permisos relativos a la conciliación previstos en la legislación: permisos por nacimiento y adopción, por guarda legal de menores o para el cuidado de personas dependientes. Las medidas de este grupo son las siguientes:
  - 24) Ampliación del permiso de paternidad.
  - 25) Ampliación del permiso de lactancia.

- 26) Ampliación del permiso de maternidad.
- 27) Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos/as, acompañamiento al médico de personas dependientes, etc.).
- 28) Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 29) Mejoras en la reducción de jornada por guarda legal.
- 30) Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes.

**2.91.** El Cuadro 8 resume las medidas de conciliación implantadas por cada una de las ocho fundaciones en cada uno de los grupos expresados anteriormente. Se indica también el porcentaje de medidas de cada grupo adoptadas por cada fundación. En el anexo I de este Informe se relacionan las 30 medidas y se indica si han sido adoptadas o no por cada una de las ocho fundaciones.

**2.92.** Del Cuadro 8 se deduce que las ocho fundaciones han adoptado un total de 149 medidas de conciliación, sobre un máximo posible de 240. El CNIC ha adoptado el 86,7% de las 30 medidas posibles, en tanto que FTR solo ha adoptado el 43,3% de las mismas.

**2.93.** El grupo de medidas que ha sido aplicado en mayor medida ha sido el 1, referido a la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Las ocho fundaciones han aplicado un total de 72 medidas de este grupo, sobre un máximo posible de 88 (el 81,8%). En todas las entidades el personal dispone de horario flexible de entrada y salida, de flexibilidad en la determinación del periodo vacacional, de la posibilidad de disponer de días libres puntualmente y de la posibilidad de que la formación tenga lugar habitualmente en horario laboral o de que se concedan facilidades para compatibilizarla con el trabajo ordinario

**2.94.** En el grupo 2, de medidas de flexibilidad espacial, las ocho fundaciones han aplicado un total de 22 medidas sobre un máximo posible de 32 (el 68,8%). La formación *on line* y las videoconferencias se aplican en todas las fundaciones. El trabajo a distancia está implantado en diversos grados por cinco fundaciones.

**Cuadro 8: Resumen de las medidas de conciliación aplicadas por las fundaciones**

	G1		G2		G3		G4		Total	
	Nº	%/(a)	Nº	%/(a)	Nº	%/(a)	Nº	%/(a)	Nº	%/Total
CNIC	11	100,0	3	75,0	8	100,0	4	57,1	26	86,7
FECYT	9	81,8	3	75,0	8	100,0	3	42,9	23	76,7
FEOI	10	90,9	3	75,0	6	75,0	2	28,6	21	70,0
CNIO	10	90,9	3	75,0	3	37,5	3	42,9	19	63,3
FIIAPP	9	81,8	3	75,0	3	37,5	1	14,3	16	53,3
FFE	10	90,9	2	50,0	1	12,5	1	14,3	14	46,7
FTR	6	54,5	3	75,0	3	37,5	1	14,3	13	43,3
FUNDAE	7	63,6	2	50,0	5	62,5	3	42,9	17	56,7
<b>(a)Subtotal</b>	<b>11</b>		<b>4</b>		<b>8</b>		<b>7</b>		<b>30</b>	

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

**2.95.** En el grupo 3, de medidas relativas a beneficios sociales y ayudas extrasalariales, las fundaciones han adoptado un total de 37 medidas sobre un máximo posible de 64 (el 57,8%). La medida más extendida (aplicada por siete fundaciones) es la utilización de tique o servicio de restaurante bonificado. Dos entidades (CNIC y FECYT) disponen de las ocho medidas incluidas en este grupo.

**2.96.** Las medidas del grupo 4, que representan mejoras en materia de conciliación, son las menos implementadas (18 medidas en total sobre un máximo posible de 56, el 32%). La medida más

frecuente en este grupo (adoptada por seis entidades) es la posibilidad de disfrutar de permisos no retribuidos. En cinco fundaciones se pueden conceder permisos retribuidos por cuidados bajo determinados supuestos (para reuniones escolares, por enfermedades de los hijos o para el acompañamiento al médico de personas dependientes). En sentido contrario, ninguna fundación ha adoptado medidas de ampliación de los permisos de maternidad o paternidad respecto de lo dispuesto por la normativa.

**2.97.** Las medidas de conciliación aplicadas por las fundaciones presentan particularidades si se analizan en función de la actividad desarrollada por cada entidad. De este análisis se desprenden los siguientes resultados:

- a) En las fundaciones que han implantado medidas de flexibilidad horaria se ha producido una disminución del número de personas que utilizan la reducción de jornada.
- b) La aplicación informática de control horario<sup>9</sup> de la FTR, el CNIC, el CNIO y la FIIAPP no proporcionaba a las personas trabajadoras información diaria sobre el remanente de horas positivo o negativo respecto a su jornada laboral. Con ello, las medidas de flexibilidad horaria dejan de tener virtualidad, al depender de apreciaciones subjetivas de terceras personas que, por el mero hecho de serlo, pueden resultar contrarias a la igualdad.
- c) Las cinco fundaciones con mayor porcentaje de mujeres (FEOI, FECYT, CNIO, CNIC y FUNDAE) son las que aplicaban un mayor número de medidas de conciliación.

### **II.3.3. Análisis de las medidas de evaluación y clasificación de empleos con perspectiva de género**

**2.98.** La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), instó a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y a extender su uso entre las empresas e interlocutores sociales. Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda basarse en el Anexo I del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE. Dicho anexo considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado "*trabajo de igual valor*".

**2.99.** La valoración de puestos de trabajo es un mecanismo de gestión de recursos humanos consistente en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, con independencia de la persona que ocupa el puesto. Los procedimientos específicos de valoración de puestos pueden ser cualitativos y cuantitativos:

- Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

- Los procedimientos cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor

---

<sup>9</sup> Pese a lo manifestado por la FTR y CNIC en sus alegaciones, la aplicación de control horario carecía de la necesaria información a los trabajadores para aplicar la flexibilidad horaria de forma plena.

numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

**2.100.** Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres. Por lo tanto, resulta oportuno que las entidades cuenten con un sistema de valoración de puestos de trabajo y que este sea cuantitativo, basado en unos factores de valoración.

**2.101.** El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), en el marco del PEIO 2014-2016, y en concreto del Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial 2014-2016, puso a disposición de las empresas, en febrero de 2015, una herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género que permitía realizar un análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres en una organización y, en el caso de que existieran diferencias, ayudar a identificar su origen. Para conseguir dicho propósito el Plan se acompañaba de un documento de “Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización”, con pautas y líneas directrices, entre las que destaca la adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. De este modo, el IMIO, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, y como complemento a la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, presentó una nueva herramienta para ofrecer a las empresas la posibilidad de diseñar su propio sistema de valoración de puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

**2.102.** En las actuaciones fiscalizadoras se ha comprobado el grado de aplicación por las ocho fundaciones de los procedimientos descritos en este epígrafe II.3.3. Y, a este respecto, se ha constatado que ninguna de las ocho fundaciones fiscalizadas, con la excepción de FEOI y en algunos casos CNIC, ha contado con un sistema de valoración de puestos de trabajo cuantitativo. Por tanto, las fundaciones no han estado en condiciones de realizar una valoración de los puestos desde el punto de vista de la igualdad de género ni, en consecuencia, han podido utilizar este tipo de procedimientos para asegurar el cumplimiento de uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial, esto es, el “trabajo de igual valor”.



### III. CONCLUSIONES

#### III.1. EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

**3.1.** El marco normativo aplicable en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres estaba delimitado en sus aspectos esenciales por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) y los criterios y directrices definidos en el ámbito de la normativa comunitaria (punto 2.1).

**3.2.** Cuatro fundaciones se encontraban obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El grado de cumplimiento de esta obligación por cada una de ellas fue el siguiente (puntos 2.15 a 2.17).

a) La Fundación Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (CNIC) ha desarrollado todas las fases del plan y cumplido los requisitos exigidos por la normativa.

b) La Fundación Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III (CNIO) y la Fundación del Teatro Real (FTR) aprobaron el plan fuera del plazo previsto en la normativa, si bien han acometido adecuadamente las fases del plan de igualdad hasta su aprobación.

c) La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) contaba formalmente desde 2014 con un plan de igualdad, si bien no se ha desarrollado ni culminado adecuadamente, y cuyas propuestas fueron meramente formales sin que se hayan implantado mediante la ejecución de acciones de desarrollo posterior.

**3.3.** Cuatro fundaciones no se encontraban obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad. Su situación a este respecto era la siguiente (punto 2.18).

a) La Fundación EOI (FEOI) ha aprobado su plan en febrero de 2019 adecuando su actuación a las fases y requisitos exigidos por la normativa sobre el plan de igualdad hasta ese momento. Su diagnóstico de la situación en materia de igualdad de mujeres y hombres es el único, de entre todos los analizados, que incorpora un apartado específico sobre los mecanismos para establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo en la propia fundación. Dado lo reciente de la implantación del plan, la FEOI no ha tenido ocasión, hasta la fecha, de abordar su análisis a través de las acciones propuestas, ni de acometer el seguimiento y evaluación del PI.

b) La Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) contaba desde el 14 de noviembre de 2011 con un pacto de empresa para complementar la regulación laboral establecida en el convenio colectivo y en el TRLET. Al cierre de los trabajos de fiscalización se encontraban en ejecución las actuaciones necesarias para la elaboración de un plan de igualdad a través de una entidad externa, sin que le resulte legalmente obligatorio disponer del mismo hasta marzo de 2020, según lo dispuesto en 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.

c) La Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) no tenía obligación de elaborar y aplicar un plan y aún no había realizado actuaciones encaminadas a su preparación. Pero estará obligada a elaborar el plan de igualdad a partir de marzo de 2021. Al cierre de los trabajos de fiscalización se encontraba inmersa en un proceso de renovación de la Representación legal de los trabajadores (RLT) con la que iniciar las negociaciones para

acordar un nuevo convenio colectivo aplicable a la fundación, así como las acciones para efectuar un diagnóstico de la situación de la entidad en materia de igualdad.

d) La Fundación de los Ferrocarriles Españoles (FFE) tampoco tenía obligación legal de contar con un plan, aunque elaboró uno en marzo de 2011 que tuvo un carácter meramente formal, con un diagnóstico y contenido de actuaciones teórico, por lo que no ha tenido aplicación práctica en la entidad y tampoco se ha realizado la evaluación y el seguimiento sobre su implantación.

**3.4.** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispuso la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, denominado Distintivo de "Igualdad en la empresa" (DIE) para reconocer a aquellas empresas que destacasen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con su personal. Ninguna fundación contaba, al finalizar los trabajos de fiscalización, con la acreditación del DIE, si bien debe tenerse en cuenta que su obtención no era obligatoria (puntos 2.20 y 2.22).

**3.5.** La FFE no contaba con un manual de procedimientos de selección en igualdad adecuado para garantizar la ausencia de discriminación en la incorporación de nuevo personal, por lo que se desconoce si las actuaciones realizadas fueron respetuosas con los principios de igualdad de mujeres y hombres (puntos 2.24 y 2.25).

**3.6.** La FIIAPP contrataba expertos para desarrollar determinados proyectos en el ámbito europeo o internacional, aunque la selección de los candidatos le era ajena al tratarse de nombramientos con carta de designación que eran efectuados directamente por la correspondiente Administración, dada su condición de empleados de esta. Por este motivo, no se tiene constancia de que el procedimiento de selección de este personal se efectuase con criterios de igualdad. Este colectivo, mayoritariamente integrado por hombres, es uno de los que influye en el incremento en la brecha salarial que se observa en FIIAPP (punto 2.26).

**3.7.** No se ha observado que las fundaciones que mantienen los porcentajes más elevados de hombres en puestos directivos o de mayor responsabilidad hayan modificado los criterios de selección y acceso para garantizar la igualdad de género, excepto CNIC, que introdujo en 2018 algunos cambios en sus procesos de selección de investigadores para tener en cuenta criterios de género con este personal (punto 2.27).

**3.8.** Las entidades disponían de procedimientos de promoción interna y de criterios objetivos, públicos y transparentes para evitar desigualdades y desequilibrios por razón de sexo (punto 2.29).

**3.9.** El 72,3% de las promociones internas correspondieron a mujeres, porcentaje superior al de mujeres que integran la plantilla de estas entidades (60,9%). Ninguna de las fundaciones que presentaba un porcentaje de hombres por encima del considerado como de representación equilibrada en los puestos directivos o de mayor responsabilidad, ha modificado los criterios de promoción interna para evitar este tipo de desigualdad por razón de sexo (punto 2.31).

**3.10.** La FFE, FUNDAE y FTR no disponían de metodología estándar que definiera los procedimientos y criterios de evaluación del desempeño del personal como fórmula objetiva y reglada para acceder a puestos de promoción interna (punto 2.32).

**3.11.** El procedimiento de la FTR para la promoción interna de carácter temporal se sustenta, básicamente, en la propuesta que realiza el responsable del departamento correspondiente y se utiliza como criterio de valoración la experiencia del trabajador para ejercer el cometido. La falta de un procedimiento de evaluación de desempeño reglado y transparente, que incorpore una fase contradictoria en su determinación, unido al excesivo protagonismo que en este proceso adquiere el responsable de cada departamento, supone que no se puede garantizar la igualdad o la falta de discriminación por razón de sexo en este ámbito (punto 2.33).

**3.12.** La FFE, FUNDAE y FTR no han impartido formación expresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (punto 2.36).

**3.13.** La FIIAPP, CNIO y FTR no disponían formalmente de un protocolo para la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, si bien todas ellas tenían planificada su elaboración y aprobación en el marco de aplicación del plan de igualdad, y contaban con borradores del protocolo de acoso con un contenido adecuado (punto 2.38).

**3.14.** La FTR y FFE no tenían implantadas medidas adecuadas de prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres (punto 2.40).

### **III.2. EN RELACIÓN CON LAS RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR MUJERES Y HOMBRES**

**3.15.** El TRLET prevé que la empresa debe pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (punto 2.43).

**3.16.** Se ha analizado la brecha salarial sin ajustar, entendida como la diferencia, en porcentaje, entre la retribución media anual de mujeres y hombres. Parte de esa diferencia salarial puede estar fundamentada en factores de tipo personal, del puesto de trabajo y de la entidad para la que se trabaja (punto 2.51).

**3.17.** La brecha salarial para el conjunto de hombres y mujeres que trabajan en las fundaciones fiscalizadas en el ejercicio 2018 fue del 26%. Las fundaciones CNIC, FEOI, FIIAPP Y FTR presentaban una brecha salarial superior a la conjunta, y entre ellas destacaba FIIAPP, que mantenía una diferencia entre la retribución bruta media de sus trabajadoras y sus trabajadores del 49% (punto 2.57).

**3.18.** El personal con retribuciones inferiores a la mediana presenta una brecha salarial favorable a las mujeres de un 8%, mientras que en las superiores a la mediana el colectivo de mujeres percibe un 18% menos que los hombres. Por otra parte, mientras que las mujeres representan el 60,9% de las plantillas de las fundaciones analizadas, son solo el 51,2% de las personas que perciben salarios superiores a la mediana, pero llegan a ser el 70,6% de quienes reciben salarios inferiores. Por tanto, están sobrerrepresentadas en el tramo de retribuciones inferiores a la mediana e infrarrepresentadas en el de las superiores. (punto 2.60).

**3.19.** En el tramo de retribuciones superiores a la mediana, destaca la brecha salarial del 45% que mantiene FIIAPP para un colectivo integrado por 44 mujeres y 63 hombres (punto 2.62).

**3.20.** El colectivo que percibe las retribuciones inferiores a la mediana está integrado por un 70,5% de mujeres y un 29,5% por hombres. En CNIC, FEOI, FFE y FIIAPP las mujeres perciben mayor retribución bruta media que los hombres. Las otras cuatro mantenían brecha salarial en favor de los hombres, destacando la FTR con un 24,5% de brecha salarial en un colectivo de este segmento integrado por 36 hombres y 77 mujeres (punto 2.63).

**3.21.** Las mujeres universitarias representan un 72,1% del total de mujeres de las plantillas, porcentaje que para los hombres se sitúa en el 62,2%. Las mujeres universitarias suponen el 43,9% del total de la plantilla de las fundaciones, en tanto que los hombres universitarios representan el 24,3%. Estos datos indican que entre las mujeres hay una mayor representación de tituladas universitarias que entre los hombres. Pese a estos datos, la brecha salarial en las fundaciones fiscalizadas es, como se ha señalado anteriormente, superior a la brecha del conjunto de los trabajadores en España (26% y 21,9%, respectivamente) (punto 2.65).

**3.22.** Las 48 mujeres que ocupan puestos de dirección en las fundaciones fiscalizadas representan el 40% del total de estas categorías laborales. La proporción de hombres en puestos directivos sigue siendo superior a la de las mujeres en las fundaciones CNIC, CNIO, FFE y FTR. Entre estas, la FTR mantiene una proporción de mujeres directivas del 31,6% en una plantilla que mantiene un 42% de mujeres. El CNIC presentaba la brecha salarial de género más elevada en lo que se refiere a su personal directivo, percibiendo las mujeres una retribución media inferior en un 37,2% a la de los hombres directivos. En el lado opuesto, en FUNDAE la retribución media del conjunto de directivas era superior a la de los hombres en un 8,4%. Las restantes seis fundaciones mantenían una brecha salarial de su personal directivo en el entorno de la media del conjunto de fundaciones, situada en el 13,8% (puntos 2.68 y 2.69).

**3.23.** De las 106 personas que a finales de 2018 disponían de reducción de jornada para el cuidado de hijos, 77 eran mujeres (el 72,6% del total) y 29 hombres (el 27,4%). El personal de las fundaciones tenía una media de 0,81 hijos. Esta media es muy superior en las personas que disponían de jornada laboral reducida (1,45 hijos), dato que a su vez es mayor entre las mujeres (1,56 hijos) que entre los hombres (1,17 hijos). Durante 2018 se encontraban en excedencia para el cuidado de menores y familiares 27 personas para el conjunto de las ocho fundaciones, de las que 24 (el 88,9%) eran mujeres (puntos 2.71 a 2.73).

**3.24.** La Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución. No se ha tenido constancia de que a la fecha de redacción del presente Informe las fundaciones hayan implantado ninguna de estas medidas de transparencia salarial, ni que la RLT de las entidades dispusiera de información sobre las retribuciones desagregadas por sexos y categorías (puntos 2.77 y 2.79).

**3.25.** Todas las entidades disponían de bandas salariales o criterios de determinación de los salarios o conceptos retributivos sin distinción o discriminación por razón de sexo. Pero todas, excepto la FEOI y en algunos casos el CNIC, carecían de sistemas de valoración de puestos de trabajo que permitiesen apreciar la proporcionalidad entre el valor aportado por la persona y la retribución percibida, y que permitieran retribuir de forma idéntica trabajos de igual valor. Además, ninguna disponía de los procedimientos necesarios para dar publicidad, a través de la RLT, a las retribuciones reales por categoría y puesto, desagregadas por sexo, con objeto de promover la transparencia y evitar posibles desigualdades salariales (punto 2.81).

### **III.3. EN RELACIÓN CON LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

**3.26.** Las fundaciones contaban con una plantilla total de 2.083 personas, de las que 1.269 eran mujeres y 814 hombres (60,9% y 39,1% del total, respectivamente), lo que puede considerarse muy cercano a una composición equilibrada de mujeres y hombres (punto 2.83).

**3.27.** Las mujeres son mayoría en todas las categorías laborales y en todas las entidades, excepto en la categoría de puestos directivos, que están ocupados por mujeres en un 40%, porcentaje que resulta muy inferior a la participación global de mujeres en las plantillas (60,9%). Todas las fundaciones, excepto FECYT y FUNDAE, mantienen un porcentaje de mujeres directivas inferior a la proporción de mujeres en la plantilla. En cuatro entidades (FFE, FTR, CNIO y CNIC) las mujeres no alcanzan a ocupar el 40% de los puestos de dirección, porcentaje que sería necesario para considerar que existe una composición equilibrada en dicha categoría (punto 2.85).

**3.28.** Como referencia de buenas prácticas en conciliación y corresponsabilidad se han considerado en la fiscalización las 30 medidas que debían aplicar las entidades que conseguían disponer del DIE. En conjunto, las ocho fundaciones han adoptado 149 de esas medidas de

conciliación, frente a las 240 que podrían haber llegado a adoptar si las hubieran aplicado en su totalidad (punto 2.92).

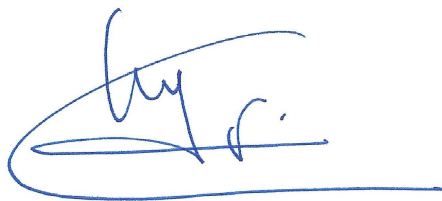
**3.29.** La Comisión Europea instó a los Estados miembros a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y a extender su uso entre las empresas e interlocutores sociales. Abogaba por los métodos de evaluación cuantitativos como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial, el denominado *trabajo de igual valor*. A este respecto, se ha constatado que las fundaciones, con la excepción de FEOI y en algunos casos CNIC, no han contado con un sistema de valoración de puestos de trabajo cuantitativo (puntos 2.98 y 2.102).

#### IV. RECOMENDACIONES

- 4.1.** Se recomienda que, con carácter general, las fundaciones fiscalizadas realicen las acciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en el sistema retributivo que aplican como paso previo para que se garanticen los derechos de mujeres y hombres, se eviten posibles arbitrariedades y discriminaciones, se aumente la transparencia y resulte proporcional al valor aportado por cada persona.
- 4.2.** Sería conveniente que estas fundaciones apliquen sistemas de valoración de puestos de trabajo para la determinación de las retribuciones de su personal, como forma de garantizar la equidad y corregir de manera paulatina la situación actual de desequilibrios salariales, procurando que los periodos de transición sean lo más breve posible.
- 4.3.** Se recomienda a las fundaciones que dispongan de información y análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados entre mujeres y hombres por conceptos de salario y puestos, con objeto de evaluar las brechas salariales de género o para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo.
- 4.4.** Convendría que las fundaciones analizaran la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos o de responsabilidades superiores en sus estructuras, con objeto de determinar sus causas actuales o pretéritas y poder aplicar las medidas precisas para garantizar la igualdad de oportunidades.
- 4.5.** Sería conveniente que las fundaciones continúen profundizando en la adopción de fórmulas y medidas de conciliación de la vida personal y laboral y en la corresponsabilidad de sus trabajadores como forma de promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Madrid, 30 de abril de 2020

LA PRESIDENTA

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a series of loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Fdo. María José de la Fuente y de la Calle

**ANEXOS**











TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS**





TRIBUNAL DE CUENTAS

## RELACIÓN DE ALEGACIONES

---

- Fundación Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III (CNIO)
- Fundación del Teatro Real (FTR)
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)
- Fundación Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (CNIC)
- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT)
- Fundación de los Ferrocarriles Españoles (FFE)
- ExPresidenta del Patronato de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP)





TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR LA FUNDACIÓN CENTRO NACIONAL DE  
INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS CARLOS III (CNIO)**





## A LA SECCION DE FISCALIZACION DEL TRIBUNAL DE CUENTAS

Departamento Financiero y de Fundaciones y otros Entes Estatales

C/ Fuencarral 81

28004 Madrid

1

Juan Arroyo Muñoz, con D.N.I. núm. 51322269T, en nombre y representación de la FUNDACION DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CARLOS III, FSP CNIO (en adelante FSP CNIO), con NIF núm. G81972242, domiciliada en C/ Melchor Fernández Almagro, 3.- 28029 MADRID, comparece y dice:

Que con fecha 17 de febrero de 2020, se ha dado traslado a esta fundación FSP CNIO, a efectos de alegaciones, del Anteproyecto de "Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018" emitido por el Departamento Financiero y de Fundaciones y otros Entes Estatales de la Sección de Fiscalización del Tribunal de Cuentas.

Que en relación a la FSP CNIO, el citado Anteproyecto efectúa las conclusiones y recomendaciones que se indican a continuación. Para la formulación de alegaciones, se identificará el apartado del anteproyecto en el que se exponen estas recomendaciones y seguidamente se formulará la alegación correspondiente.

En atención a todo lo expuesto, se formulan las siguientes:

### Alegaciones

PRIMERA. - El anteproyecto de informe, en su apartado 3.7 indica que *"no se ha observado que las fundaciones que mantienen los porcentajes más elevados de hombres en puestos directivos o de mayor responsabilidad hayan modificado los criterios de selección y acceso para garantizar la igualdad de género"*

En el Plan de Igualdad elaborado por el CNIO se establece un principio para la consecución del equilibrio entre hombres y mujeres, en el apartado 1.2.2 de las medidas a implementar, y es el siguiente:

1.2.2 Establecer el principio general, en los procesos de selección, que determina que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y puesto de trabajo.



Al determinar que, en igualdad de condiciones, accede al puesto la persona del sexo menos representado se garantizaría que la brecha se fuera cubriendo de una manera paulatina.

SEGUNDA. - El anteproyecto de informe, en su apartado 3.9 indica que *“ninguna de las fundaciones que presentaba un porcentaje de hombres por encima del considerado como de representación equilibrada en los puestos directivos o de mayor responsabilidad, ha modificado los criterios de promoción interna para evitar este tipo de desigualdad por razón de sexo”*.

De manera semejante al apartado anterior el Plan de Igualdad del CNIO prevé esta circunstancia en el ítem 3.1.1 que determina lo siguiente:

3.1.1 Mantener el equilibrio entre hombres y mujeres promocionados (grupo de mandos), siempre en condiciones de idoneidad, condicionado en el proceso de la organización y rotación de la plantilla.

TERCERA. - El anteproyecto de informe, en su apartado 3.13 indica que *“(…), CNIO y (…) no disponían formalmente de un protocolo para la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, si bien todas ellas tenían planificada su elaboración y aprobación en el marco de aplicación del plan de igualdad, y contaban con borradores del protocolo de acoso con un contenido adecuado.”*

Esta Fundación muestra su conformidad con esta apreciación, efectivamente elaborar un protocolo de prevención contra el acoso está previsto en el apartado 7.1.1 del Plan de Igualdad de esta Fundación.

CUARTA. - El anteproyecto de informe, en su apartado 4.1 de recomendaciones indica que *“se recomienda que, con carácter general, las fundaciones fiscalizadas realicen las acciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en el sistema retributivo que aplican como paso previo para que se garanticen los derechos de mujeres y hombres, se eviten arbitrariedades y discriminaciones, se aumente la transparencia y resulte proporcional al valor aportado por cada persona.”*

El Plan de Igualdad del CNIO prevé la realización de un seguimiento de manera programada lo que permitirá conocer su desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación. El seguimiento y evaluación del Plan lo realiza la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (CSPI) que tiene como finalidad la interpretación del contenido del Plan, la evaluación del grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.



La CSPI del CNIO es un órgano paritario compuesto por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores lo que garantiza la transparencia en todas las actuaciones a realizar y proporciona al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

QUINTA. - El anteproyecto de informe, en su apartado 4.2. de recomendaciones indica que *“sería conveniente que estas fundaciones apliquen sistemas de valoración de puestos de trabajo para la determinación de las retribuciones de su personal, como forma de garantizar la equidad y corregir de manera paulatina la situación actual de desequilibrios salariales, procurando que los periodos de transición sean lo más breve posible.”*

Esta Fundación muestra su conformidad con esta recomendación. De hecho, una de las medidas que se proponen en el Plan de Igualdad del CNIO es la de realizar una Relación de Puestos de Trabajo que actualice la definición de los puestos y los actuales niveles de las tablas salariales que tienen una antigüedad notable. Esta medida identificada con el número 3.1.4. dentro de las acciones a ejecutar, contiene el compromiso de elaboración de una RPT en sentido amplio.

Tal y como se expone en el diagnóstico de este documento: *“con esta RPT se analizarán las diferentes posiciones del CNIO en cuanto a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo lo que permitirá un análisis en profundidad de las diferencias percibidas en este diagnóstico”*.

Se trataría de elaborar un completo sistema de valoración de los puestos de trabajo en el CNIO, lo que permitirá, en última instancia apreciar la proporcionalidad entre el valor aportado por la persona y la retribución percibida y garantizar que realmente se están retribuyendo de forma idéntica trabajos de igual valor con independencia de la persona que los ocupa.

Otra de las finalidades de este trabajo adicional a la determinación objetiva de las condiciones de la contratación es que, a futuro, y cuando las circunstancias económicas y legales lo permitan se puedan establecer criterios objetivos y cuantitativos para la promoción interna de los empleados CNIO.

Durante la elaboración del Plan de Igualdad se determinó que este proyecto es de tal envergadura y complejidad que se requerirá para su ejecución de la colaboración de una

consultora o panel de expertos concedores de la materia para la realización de aquellas tareas más complejas del análisis y valorización de los puestos de trabajo (entrevistas, cuestionarios, observación directa, revisión de documentación, actualización curricular de los empleados ...)

4

Se tendrá en cuenta en la realización de estos trabajos la Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, ya que facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor, y de forma más eficaz, el principio de igualdad de retribución.

QUINTA. - El anteproyecto de informe, en su apartado 4.3. de recomendaciones indica que *“se recomienda a las fundaciones que dispongan de información y análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados entre mujeres y hombres por conceptos de salario y puestos, con objeto de evaluar las brechas salariales de género o para detectar discriminaciones indirectas por razón de sexo.”*

Se valora positivamente esta recomendación de aumentar la transparencia. De hecho, también en el Plan de Igualdad está prevista la realización anual de estadísticas de todas las métricas de desarrollo del Plan con desglose por sexo para su entrega al CSPI que realizará el diagnóstico correspondiente. Los apartados del Plan 1.1.5 - 2.1.1 - 2.1.2 - 3.1.3 - 3.1.5 - 4.1.3 - 4.2.3 - 5.1.2 - 7.1.3 - 8.1.2. y 9.1 se refieren al contenido de esta información.

Asimismo, en esta información se tendrán en cuenta las medidas de transparencia salarial determinadas en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo sobre retribuciones medias desagregadas por sexos y categorías

SEXTA. - El anteproyecto de informe, en su apartado 4.4. de recomendaciones indica que *“convendría que las fundaciones analizaran la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos o de responsabilidades superiores en sus estructuras, con objeto de determinar sus causas actuales o pretéritas y poder aplicar las medidas precisas para garantizar la igualdad de oportunidades.”*

De entre la información desglosada por sexo se encuentra también la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos o de responsabilidades superiores en sus estructuras por lo que el seguimiento de esta métrica se realizará anualmente.

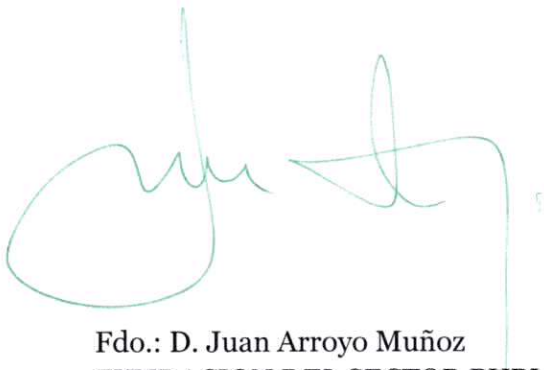


Por todo lo expuesto,

SOLICITO tenga por efectuadas las alegaciones contenidas en este escrito en relación con el Anteproyecto de "Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018" emitido por el Departamento Financiero y de Fundaciones y otros Entes Estatales de la Sección de Fiscalización del Tribunal de Cuentas a los efectos oportunos.

5

Madrid, 25 de febrero de 2020



Fdo.: D. Juan Arroyo Muñoz  
FUNDACION DEL SECTOR PUBLICO ESTATAL CENTRO NACIONAL  
DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CARLOS III, FSP CNIO





TRIBUNAL DE CUENTAS

**ALEGACIONES FORMULADAS POR LA FUNDACIÓN DEL TEATRO REAL (FTR)**







TRIBUNAL DE  
CUENTAS

E 202000100001575

09/03/2020 13:58:50

CSV: 3F633-7B526-11162-63267

REGISTRO GENERAL. OFICINA PRINCIPAL



**Tribunal de Cuentas**  
*Sección de Fiscalización*  
Departamento financiero y de  
Fundaciones y otros entes estatales  
Calle Fuencarral, 81  
28004 Madrid

El 14 de febrero de 2020 se notificó a la Fundación Teatro Real (FTR), el oficio de 12 de febrero de 2020, por que se daba traslado el *Informe de Fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018*, concediendo un plazo máximo de 7 días prorrogables para formular alegaciones al mismo. Tras escrito presentado en fecha 21 de febrero de 2020 solicitando prórroga en dicho plazo, se amplía el mismo en 7 días adicionales.

El referido Informe provisional complementario ha tenido por objeto comprobar si las fundaciones del sector público, y en concreto, la Fundación del Teatro Real, cumplen con la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018. Para ello, el Pleno del Tribunal de Cuentas, en su sesión de 28 de febrero de 2019, acordó el inicio de este procedimiento fiscalizador, aprobando las Directrices Técnicas, según lo establecido en los apartados b) y g) del artículo 3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

Mediante el presente escrito, esta Fundación del Teatro Real F.S.P. procede a dar traslado de las **alegaciones** formuladas al respecto.

Madrid, a 6 de marzo de 2020



D. Ignacio García-Belenguer Laita  
*Director General de la Fundación del Teatro Real*

## ESCRITO DE ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS IMPLANTADAS POR LAS FUNDACIONES DEL SECTOR PÚBLICO PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD EN EL EJERCICIO 2018

### **1.- Aprobación del Plan de Igualdad de la FTR:**

El informe indica (apartado 2.16) que hay un retraso en la aprobación de los planes de igualdad y que (apartado 3.2) *“la Fundación del Teatro Real (FTR) aprobaron el plan fuera del plazo previsto en la normativa, si bien, han acometido adecuadamente las fases del plan de igualdad hasta su aprobación.”*

El *Plan de Igualdad y de Lucha Contra la Discriminación de la Fundación del Teatro Real 2020-2022* fue aprobado por la Comisión Ejecutiva del Patronato de la Fundación del Teatro Real en su sesión de 20 de enero de 2020. El retraso se justifica en la conveniencia y necesidad de elaborar dicho Plan en el marco de una amplia negociación colectiva, mantenida entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Fundación para recopilar, analizar y establecer las posibles medidas a acometer para mejorar el cumplimiento de la LOIEMH, logrando al efecto que éste fuera aprobado unánimemente por todas las secciones sindicales del Teatro Real. Asimismo, la aprobación en enero 2020 también se debió a las propias dificultades de someter el referido Plan en el orden del día de la correspondiente Comisión Ejecutiva, por la limitación de asuntos de la misma.

### **2.- Distintivo empresarial.**

El informe indica (apartado 2.22) que *“ninguna fundación contaba al finalizar los trabajos de fiscalización con la acreditación DIE”*. (Distintivo empresarial).

El *Plan de Igualdad y de Lucha Contra la Discriminación de la Fundación del Teatro Real 2020-2022* fue aprobado por la Comisión Ejecutiva del Patronato de la Fundación del Teatro Real en su sesión de 20 de enero de 2020, así como el *Plan Estratégico del Teatro Real 2019-2024* contempla medidas específicas para la obtención de este tipo de distintivos de calidad o acreditativo de este tipo de prácticas.

### **3.- Promociones internas.**

**3.1.- En relación con los procedimientos de promoción interna:** el informe indica (apartado 2.32) que *“Tres fundaciones (FFEE, FUNDAE y FTR) no disponían de metodología estándar que definiera los procedimientos y criterios de evaluación del desempeño del personal, como fórmula objetiva y reglada para acceder a puestos de promoción interna.”* En concreto, el informe concluye que (apartado 3.10 *“La FFE, FUNDAE, y FTR no disponían de metodología estándar que definiera los procedimientos y criterios de evaluación del desempeño del personal como fórmula objetiva y reglada para acceder a puestos de promoción interna”*).

El artículo 9 del III Convenio Colectivo de la FTR establece el procedimiento de selección, y en concreto, en el apartado 7, se establece el sistema de promoción interna. Entre los elementos a tener en cuenta para la promoción interna, se valoran la antigüedad, la formación, la adecuación al puesto de trabajo, etc., que serán valorados por un Tribunal: (Art.9.7, párrafo 3º) *“La promoción interna se llevará a cabo mediante el sistema regulado en este artículo y en las tablas del Anexo 2.”*

En consecuencia, el sistema reglado para la realización de las promociones internas, que incluyen los procedimientos y criterios de evaluación en la FTR sí existen y se encuentran expresamente



contemplados en el referido art. 9 del III Convenio Colectivo de la FTR, siendo ésta –y no otra- la normativa laboral aplicable para este tipo de procedimientos.

**3.2.- En relación con la promoción interna temporal:** El informe indica (apartado 2.33) *“En la FTR la promoción interna para cubrir puestos de forma temporal se sustenta, básicamente, en la propuesta que realiza el responsable del departamento correspondiente y se utiliza como criterio de valoración la experiencia del trabajador para ejercer el cometido. Aunque la decisión última es tomada por la dirección de la fundación, la falta de un procedimiento de evaluación de desempeño reglado y transparente que incorpore una fase contradictoria en su determinación, unido al excesivo protagonismo que adquiere el responsable de cada departamento en el proceso de promoción interna de su personal, supone que no se pueda garantizar la igualdad o la falta de discriminación por razón de sexo en este ámbito.”* En concreto, el informe concluye que (apartado 3.11) *“El procedimiento de la FTR para la promoción interna de carácter temporal se sustenta, básicamente, en la propuesta que realiza el responsable del departamento correspondiente y se utiliza como criterio de valoración la experiencia del trabajador para ejercer el cometido. La Falta de un procedimiento de evaluación de desempeño reglado y transparente, que incorpore una fase contradictoria en su determinación, unido al excesivo protagonismo que en este proceso adquiere el responsable de cada departamento, supone que no se puede garantizar la igualdad o la falta de discriminación por razón de sexo en este ámbito”.*

La promoción interna para cubrir puestos de forma temporal se produce como consecuencia de situaciones urgentes, inaplazables e impredecibles, lo que hace que sea imposible su planificación previa (incluyendo la posibilidad de la disponibilidad de los propios trabajadores que pueden verse afectados para dicha promoción temporal). Por ese motivo, el procedimiento de selección para la cobertura de determinados puestos se realizar siguiendo el procedimiento descrito por el Tribunal de Cuentas en su informe.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que la única forma que existe de cubrir las vacantes, de una manera ágil y adecuada a las necesidades del puesto a cubrir, por quien es el trabajador más adecuado al puesto, sólo puede ser realizado por el responsable del departamento, ya que es quien, conoce las condiciones, adecuación y disponibilidad de cada trabajador. Por ese motivo, si existe un procedimiento de evaluación del desempeño, recayendo sobre el responsable de cada departamento la propuesta, al ser éste el técnico cualificado para determinar con solvencia y cierta certeza que la cobertura urgente e inaplazable puede llevarse a cabo con la persona designada.

#### **4.- Formación:**

El informe indica (apartado 2.36) *“La formación expresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido impartida en todas las fundaciones excepto tres (FFE, FUNDAE y FTR)”.* En concreto, el informe concluye que (apartado 3.12) *“La FFE, FUNDAE y FTR no han impartido formación expresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.”*

No es cierta la afirmación por la que se señala que la FTR no ha impartido formación expresa sobre igualdad de oportunidades, por cuanto, a modo de ejemplo, en fecha 13 de noviembre de 2019 se llevó a cabo una jornada formativa en materia de *“acoso laboral, moral y sexual”* en la que se abordó esta materia de un modo efectivo y con una importante aceptación y participación de la plantilla de la FTR.

#### **5.- Protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.**

El informe indica (apartado 2.38) *“Tres Fundaciones (FIIAPP, CNIO y FTR) no disponían formalmente, al finalizar los trabajos de fiscalización, de un protocolo para la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, si bien tenían planificada su elaboración y aprobación en el marco de aplicación del PI y contaban con borradores del protocolo de acoso con un contenido adecuado.”* En concreto, el informe concluye que (apartado 3.13) *“La FIIAPP, CNIO y FTR no disponían formalmente de un protocolo para la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, si bien todas ellas tenían planificada su elaboración y aprobación en el marco de aplicación del plan de igualdad, y contaban con borradores del protocolo.”*

El retraso en la aprobación de un Protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo se justifica en la conveniencia y necesidad de elaborar dicho Protocolo en el marco de una amplia negociación colectiva, mantenida entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Fundación para recopilar, analizar y establecer las posibles medidas a acometer para mejorar el cumplimiento de la LOIEMH. Tras la aprobación del *Plan de Igualdad y de Lucha Contra la Discriminación de la Fundación del Teatro Real 2020-2022* por la Comisión Ejecutiva del Patronato en su sesión de 20 de enero de 2020, actualmente se están cerrando los últimos aspectos del nuevo PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL EN LA FUNDACIÓN DEL TEATRO REAL F.S.P., cuya fecha de aprobación final se prevé para el presente mes de marzo de 2020.

#### **6.- Medidas de prevención de riesgos laborales dirigidas a mujeres.**

El informe indica (apartado 2.40) *“El resultado obtenido es que ni la FTR ni la FFE tenían implantadas medidas de prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.”* En concreto, el informe concluye que (apartado 3.14) *“La FTR y FFE no tenían implantadas medidas de prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.”*

Al respecto de esta materia debe significarse que mediante *Acuerdo alcanzado entre la Fundación del Teatro Real y su comité de empresa el 13 de julio de 2016*, se estableció la modificación del artículo 37, Acción social y protectora, del III Convenio Colectivo, estableciéndose lo siguiente: *“La FTR en caso de baja por accidente laboral, o enfermedad profesional, completará hasta el 100% la retribución bruta del trabajador afectado desde el primer día de la baja. (RDL20/2012 de 13 de julio, art 9). En caso de bajas por contingencias comunes, se reconocen los siguientes complementos: [...] 2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 5 del artículo 9, los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como **los que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia, tendrán esta misma consideración de circunstancia excepcional.**”*

En la evaluación de riesgos elaborada por la empresa adjudicataria del servicio de prevención de riesgos laborales se incluye un anexo con las medidas que es necesario adoptar para la reducción y el control de los riesgos laborales evaluados. En dicho anexo, se analizan los riesgos para las embarazadas o lactantes en el desempeño de las funciones dentro de una determinada sección, área o departamento de la FTR.”



## 7.- Brecha salarial.

El informe indica (apartado 2.57) *“El gráfico pone de manifiesto que la brecha salarial para el conjunto de hombres y mujeres que trabajaban en las fundaciones fiscalizadas en el ejercicio 2018 fue del 26%. Del análisis individual de cada una de las entidades se deduce que cuatro de ellas (CNIC, FEOI, FIIAPP y FTR), presentaban una brecha salarial superior a la conjunta...”* En concreto, el informe concluye que (apartado 3.17) *“La brecha salarial para el conjunto de hombres y mujeres que trabajan en las fundaciones fiscalizadas en el ejercicio 2018 fue del 26%. Las fundaciones CNIC, FEOI, FIIAPP y FTR presentaban una brecha salarial superior a la conjunta, y entre ellas destacaba la FIIAPP, que mantenía una diferencia entre la retribución bruta media de sus trabajadoras y sus trabajadores del 49%.”*

El informe señala que para la valoración de la brecha salarial se extrae los datos del modelo 190 de la Agencia Tributaria, donde se incluye la totalidad de las retribuciones. Sin embargo, no se tiene en cuenta que determinados conceptos son en concepto de jornadas nocturnas o veladas, siempre voluntarias (art. 22.1.9 III Convenio Colectivo de la Fundación), las cuales se realizan principalmente por las **secciones** del Teatro Real que están masculinizadas, especialmente en la sección de maquinaria, donde la cobertura de puestos de trabajo obedece a realidades de mercado laboral y no son productos de desigualdades de género.

A continuación, se recoge un extracto del III Convenio Colectivo donde se indica que las nocturnas pueden llegar a suponer un 240% por encima del salario hora estándar:

### TABLA DE RETRIBUCIÓN DE COMPLEMENTOS VARIABLES

RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL= R.B.A.

R.B.A.= ( SALARIO BASE + COMPLEMENTOS FIJOS MENSUALES) x N° DE PAGAS

SALARIO HORA =  $\frac{\text{RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL}}{\text{DÍAS TRABAJADOS} \times 7,1}$

SALARIO DÍA =  $\frac{\text{RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL}}{365}$

Los porcentajes aplicables para el cálculo de extras son los siguientes:

HORA EXTRA DIURNA	= SALARIO HORA x 160 %
HORA EXTRA NOCTURNA	= SALARIO HORA x 240 %
JORNADA NOCTURNA	= SALARIO DÍA x 200 %
DÍA DE DESCANSO TRABAJADO	= SALARIO DÍA x 160 %

En consecuencia, afirmar que existe una brecha salarial superior a la conjunta no es del todo cierto, por cuanto dicha brecha se produce como consecuencia de determinados trabajos que están mejor retribuidos por determinadas circunstancias, siempre voluntarias, como es la nocturnidad, y que son llevadas a cabo por las secciones mayoritariamente masculinizadas, no siendo este un indicador de género.

## 8.- Igualdad en puestos de trabajo.

El informe indica (apartado 2.58) *“La FTR, por su parte, desarrolla una actividad de producción artística que necesariamente tiene requerimientos específicos en materia de personal.”*

Los requerimientos específicos en materia de personal no son consecuencia de la actividad de producción artística, sino de otros condicionantes, que como bien informa el propio Tribunal de cuentas en el punto 2.28, obedecen a realidades del mercado laboral y no son producto de desigualdades de género. Tal es así que, en primer lugar, habría que distinguir lo que es producción artística de lo que es la producción técnica.

En concreto, las producciones que se interpretan en el escenario seleccionan a los artistas, y en lo que aquí afecta, el género del artista, en función al rol que han de desempeñar. Sin embargo, en el área técnica, el único requisito que se tiene en cuenta es el de mérito y capacidad, lo cual queda acreditado en las convocatorias de empleo público que se realizan para la selección del personal.

Además, en las convocatorias de los procesos selectivos para la configuración del personal, y a modo de ejemplo en la Convocatoria de procesos selectivos para la configuración de bolsas de trabajo o empleo para la cobertura de puestos y necesidades laborales temporales y/o refuerzos de las temporadas artísticas 2019-2020 y 2020-2021 en las secciones técnicas de regiduría, mecánica escénica, maquinaria, utilería, luminotecnia, audiovisuales, sastrería y caracterización de la Fundación del Teatro Real, de 6 de junio de 2019, se ha venido estableciendo que *“en caso de empate, éste se resolverá en favor de aquel candidato que haya obtenido mayor puntuación en la prueba de la segunda fase. Si persistiera el empate, éste se resolverá en favor de aquel de entre ellos que haya obtenido mayor puntuación en el apartado A) de la primera fase. Si siguiera persistiendo, **se resolverá en favor de aquel de entre ellos perteneciente al género menos representado en la Sección Técnica objeto de la convocatoria.** Si aun así siguiera persistiendo el empate, éste se resolverá por sorteo mediante insaculación.”*

En consecuencia, la configuración definitiva de la plantilla obedece a realidades del mercado laboral y como prueba de ello, a continuación se incluye la proporción por género de algunas de las secciones técnicas más numerosas:

DEPARTAMENTOS UNIDADES	Media empleados 2018	Hombres	% de hombres	Mujeres	% de mujeres
Maquinaria	59,26	57,45	96,95%	1,81	3,05%
Sastrería y caracterización	53,51	7,33	13,70%	46,18	86,30%

## 9.- Igualdad retributiva.

El informe indica (apartado 2.63) *“Respecto al colectivo de retribuciones inferior a la mediana, integrado en un 70,5% por mujeres y un 29,5% por hombres, en cuatro de las entidades (CNIC, FEOI, FFE y FIIAPP) presentan mayor retribución bruta media las mujeres que los hombres. Las otras cuatro mantenían brecha salarial en favor de los hombres, destacando la FTR con una brecha salarial del 24,5% entre los 36 hombres y las 77 mujeres que integran su plantilla en el segmento analizado.”* En concreto, el informe concluye que (apartado 3.20) *“El colectivo que percibe las retribuciones inferior a la mediana están integrado por un 70,5% de mujeres y un 29,5% por hombres. En CNIC, FEOI, FFE y FIIAPP las mujeres perciben mayor retribución bruta media que los hombres. Las otras cuatro mantenían brecha*



salarial en favor de los hombres, destacando la FTR con un 24,5% de brecha salarial en un colectivo de este segmento integrado por 36 hombres y 77 mujeres”.

En línea a lo argumentado anteriormente, la distribución entre hombres y mujeres por las diferentes secciones y departamentos, condiciona en gran medida las retribuciones recibidas. En el anexo I del III Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real, los salarios y complementos se catalogan en grupos y categorías profesionales sin que quepa distinción alguna por género. Sin embargo, como se ha venido afirmando en el resto de alegaciones, determinadas secciones, que coinciden además con aquellas que deben hacer jornadas nocturnas o veladas, las cuales son voluntarias, están compuestas mayoritariamente por hombres. Situación que, como el propio Tribunal indica en su informe, se debe a una realidad del mercado laboral que no es producto de desigualdad de género alguno.

Anexo I

SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES A 31/12/06

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SAL. BASE
E	Auxiliares de escenario	1.043,12
D	4.a) Secretarías de Departamento	1.167,12
	4.b) Oficiales de Sección, Administrativos	1.236,09
	4.c) Subjefes, Operadores y Secretarías de Dirección	1.305,07
C	Jefes de Nivel II, Regidores Nivel II, Ayudantes de Departamento, Documentalista	1.427,88
B	Delineantes y Coordinador de Mantenimiento	1.513,20
A	Jefe de Regidores, Jefes de Nivel I de Sección, Regidores de Nivel I, Ayudante de Dirección de Área, Adjuntos, Responsable Jefe de Departamento, Maestros Repetidores	1.772,35

COMPLEMENTOS SALARIALES	IMPORTE
C. DESPLAZAMIENTO HORARIO	499,32
C. DISPONIBILIDAD HORARIA	339,87
C. POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS	124,83
C. IDIOMA (1)	116,20
C. PUESTO DE TRABAJO	A) 115,39
	B) 226,91
	C) 342,31
	D) 457,69
C. DE CAJA (actualizado a 2008)	A) 50
	B) 231,46

### 10.- Sistemas de publicidad.

El informe indica (apartado 2.82) que “Ninguna fundación disponía de los procedimientos necesarios para dar publicidad, a través de la RLT, a las retribuciones reales por categoría y puesto, desagregadas por sexo, con objeto de promover la transparencia y evitar posibles desigualdades.”

El III Convenio Colectivo de la Fundación del Teatro Real regula en el anexo 1 las retribuciones reales por categoría y puesto, siendo la misma para todo aquel que esté incluido en una determinada categoría/puesto. Dicho Convenio está publicado en la página web oficial de la Fundación Teatro Real y en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid -13 de octubre de 2008- (Resolución de 1 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Fundación del Teatro Real (personal de área de administración, área de técnicos de escenario y área artística, musical, de comunicación y de patrocinio) (código número 2811840)).

### **11.- Composición equilibrada.**

El informe indica (apartado 2.85) *“Sólo en una fundación, la FTR, era mayoritaria la presencia de hombres (el 57,4%) pero este porcentaje se encuentra dentro de los márgenes de composición equilibrada.”*

Se desprende cierto contenido negativo de que exista un porcentaje superior de hombres, aunque se indique también que está dentro de los márgenes de la LOIEMH. Se recomienda la supresión de la cita para evitar confusiones.

### **12.- Aplicación informática de control horario.**

El informe indica (apartado 2.98.b) *“La aplicación informática de control horario de la FTR, el CNIC, el CNIO y la FIIAPP no proporcionaba a las personas trabajadoras información diaria sobre el remanente de horas positivo o negativo respecto a su jornada laboral. Con ello, las medidas de flexibilidad horaria dejan de tener virtualidad, al depender de apreciaciones subjetivas que, por el mero hecho de serlo, pueden resultar contrarias a la igualdad.”*

La aplicación informática proporciona en cada instante la situación de horas realizadas por el trabajador. A este efecto, hay que distinguir entre los trabajadores que prestan sus servicios en el área técnica y los que lo hacen en la zona administrativa.

Por necesidades del servicio, el personal del **área técnica** ha de tener limitado su horario a fin de poder organizar y ejecutar el trabajo conforme a un plan preestablecido. Como excepción, el Convenio Colectivo de la Fundación establece para los regidores de nivel 2 (22.2.5): *“...pudiéndose realizar semanas de menos horas trabajadas, creando un remanente de horas computables para su posterior utilización, según las necesidades de la producción.”*

Por el contrario, en el área administrativa, los trabajadores pueden gozar de cierta flexibilidad, conociendo en todo momento el número de horas que le falta para completar su jornada laboral. Dicha flexibilidad está regulada en el artículo 22 del Convenio Colectivo de la Fundación Teatro Real: *“SECCIÓN 3ª.- Área de Administración 22.3. La jornada de trabajo diario se realizará, de lunes a viernes, en horario continuado de 08:00 a 15:00 horas con una **flexibilidad de media hora al comienzo de la jornada** que se recuperará al final de la misma.”*

En las Áreas Artísticas, Musical, de Comunicación y de Patrocinio también viene establecida la flexibilidad *“SECCIÓN 4ª.- Áreas Artísticas, Musical, de Comunicación y de Patrocinio....Los trabajadores de estas Áreas que tengan horario estable dispondrán de una flexibilidad de media hora al comienzo de la jornada que se recuperará al final de la misma.”*



ALEGACIONES FORMULADAS POR LA FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL  
EMPLEO (FUNDAE)





Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

S20200002378

04/03/2020 7:37:00

FUNDAE



**AL EXCMO. SR. CONSEJERO DE CUENTAS  
SECCIÓN DE FISCALIZACIÓN  
DEPARTAMENTO FINANCIERO Y DE FUNDACIONES Y OTROS ENTES  
ESTATALES DEL TRIBUNAL DE CUENTAS**

**COMPARECE:**

**D. GERARDO GUTIÉRREZ ARDOY**, Vicepresidente Primero del Patronato de la **FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO, F.S.P.** (en adelante la Fundación o Fundae), domiciliada en calle Torrelaguna nº 56, 28027 Madrid, tal y como se acredita con la Resolución de 28/11/2018 del Director General de los Registros y del Notariado, en nombre y representación de la misma, y como mejor proceda en Derecho

**DICE:**

- 1.- Que con fecha 17 de febrero de 2020 fue notificado a esta Fundación el "Anteproyecto de informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018" para la presentación de las alegaciones que se tuviese por conveniente en el plazo de 7 días.
- 2.- Que con fecha 24 de febrero de 2020 se solicitó por parte de esta Fundación la ampliación del plazo inicialmente concedido para la presentación de alegaciones.
- 3.- Que el Tribunal de Cuentas concedió una ampliación del plazo, fijando como fecha límite para la presentación de las alegaciones el 6 de marzo.



TRIBUNAL DE  
CUENTAS

E 202000100001465

04/03/2020 12:36:15

CSV: 46153-6F633-73454-55365

REGISTRO GENERAL. OFICINA PRINCIPAL



CSV : GEN-9dfe-ce73-51f2-06c2-6e8f-2d5f-4d78-73da

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 02/03/2020 14:02 | Sin acción específica





**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

4.- Que evacuando el traslado conferido al efecto, en tiempo y forma, y al amparo de lo establecido en el art. 44.1 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, por medio del presente escrito **se realizan algunas precisiones y alegaciones al contenido del Anteproyecto de "Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018"**, en lo que se refiere a esta Fundación.

### **I.- CONSIDERACIONES PREVIAS.**

**PRIMERA.-** Con carácter previo, interesa a esta Fundación realizar una observación preliminar en relación con el contenido del trabajo de fiscalización desarrollado.

De acuerdo con el apartado 1.8 del anteproyecto de Informe, el período fiscalizado es el ejercicio 2018, siendo el 31 de diciembre de dicho ejercicio el referente temporal para delimitar cuantitativamente las plantillas de personal analizadas.

Por su parte, el apartado 1.4 del citado anteproyecto de Informe señala que se ha tenido en cuenta el número de personas que integraban la plantilla de la Fundación al cierre del ejercicio 2018, considerando el Tribunal de Cuentas que el número de trabajadores de Fundae fue de 370 (260 mujeres y 110 hombres).

Pues bien, para llegar a dicha cifra parece ser que el Tribunal de Cuentas ha considerado el número de trabajadores reflejados en el modelo 190 de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en el que figuran las dos personas que desempeñaron el puesto de Director Gerente en el año 2018 (D. Alfonso Luengo Álvarez-Santullano y D. Ignacio Fernández Zurita).





**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

A este respecto debe aclararse que, de acuerdo con lo previsto en el art. 22 de los Estatutos de la Fundación, el Director Gerente es nombrado por el Patronato, siendo una única persona la que desempeña dicho puesto. Por ello, en la reunión del Patronato de Fundae de 5/04/2018 se acordó cesar a D. Alfonso Luengo y nombrar en su sustitución a D. Ignacio Fernández, hecho que ya fue comunicado debidamente al Registro de Fundaciones (se aporta como documento nº 1 una copia sellada de la comunicación al Registro de Fundaciones del cese y nombramiento de Director Gerente).

De acuerdo con lo anterior, si bien el puesto de Director Gerente es uno, durante 2018 dos personas desempeñaron el mismo, D. Alfonso Luengo desde el 1/01/2018 hasta el 5/04/2018 y D. Ignacio Fernández desde el 23/04/2018 hasta el 31/12/2018). Por eso, en los datos de plantilla a 31/12/2018 facilitados inicialmente por esta Fundación sólo figura un trabajador en este puesto.

En función de lo señalado, parece claro que el número de 370 trabajadores señalado en el Anteproyecto de informe debe minorarse en uno, al ser solamente uno el puesto de Director Gerente existente en la Fundación.

**SEGUNDA.-** En el apartado 1.23 del anteproyecto de Informe el Tribunal de Cuentas se refiere a los objetivos de la fiscalización realizada.

En relación con los mismos, esta Fundación considera necesario precisar que cumple la normativa legal aplicable y que en su plantilla no se dan situaciones de discriminación retributivas por razón de sexo.

A este respecto debe indicarse que la retribución del personal está contemplada en el convenio colectivo de empresa de aplicación en la Fundación, en el que se contemplan los componentes de la retribución de los







**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

trabajadores. Ninguno de estos conceptos retributivos introduce ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

También debe señalarse que nunca se ha producido una denuncia ni reclamación en materia de retribución basada en una discriminación por razón de sexo.

Respecto de esta cuestión debe tenerse presente igualmente que la Fundación cuenta con un sistema de clasificación profesional y un sistema retributivo basado en un sistema de valoración de puestos de trabajo que realizó una empresa especializada en la materia. Esta entidad diseñó un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo que fue el que se utilizó para definir el sistema de clasificación profesional y el sistema retributivo contemplados en el convenio colectivo firmado en 2008 entre la dirección de la Fundación y la representación legal de los trabajadores. Esta parte pone a disposición del Tribunal de Cuentas el informe completo presentado por la entidad externa en la que se refleja el sistema de valoración de puesto.

**TERCERA.-** También debe ponerse de manifiesto que con fecha 23/09/2019 se ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con la finalidad de avanzar en todas las cuestiones relacionadas con esta materia y aprobar un nuevo plan de igualdad orientando, precisamente, a los objetivos de la fiscalización que se contemplan en el anteproyecto de Informe.

**CUARTA.-** Las alegaciones y consideraciones que se realizan en el presente escrito sólo responden a aquellas manifestaciones del anteproyecto de Informe referidas de manera directa a la Fundación.

## **II.- CONSIDERACIONES SOBRE EL FONDO.**





**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Se realizan a continuación determinadas consideraciones en relación con aquellas afirmaciones recogidas en el Anteproyecto de Informe de ese Tribunal respecto de las cuestiones relevantes que esta Fundación considera conveniente precisar:

**PRIMERA.-** El Tribunal de Cuentas indica en los apartados 2.15 y 2.17, relativos a la situación de la implantación de los planes de igualdad, las diferentes fases que conlleva la realización de un plan de igualdad, siendo necesario aclarar dos cuestiones: i) que la Fundación si realizó un diagnóstico de la situación (se entregó al Tribunal de Cuentas un informe sobre el análisis de los datos de 2009 a 2012 que fueron tenidos en cuenta para la elaboración del plan de igualdad), ya que el plan que se aprobó lo que recoge precisamente son las conclusiones de dicho análisis; y ii) que el plan aprobado por la Fundación sí fue comunicado a la plantilla (se aporta como documento nº 2 la comunicación realizada), y además está publicado en la intranet de la Fundación.

En relación con esta cuestión también debe ponerse de manifiesto que con independencia del cumplimiento de la normativa con la aprobación del plan de igualdad que entró en vigor en el año 2014, la Fundación ha puesto en marcha, tal y como se ha indicado, una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Esta Comisión, constituida de manera consensuada con la representación legal de los trabajadores, tiene como finalidad actualizar el plan de igualdad y contendrá algunas de las previsiones a que en esta materia se refiere el anteproyecto de Informe del Tribunal de Cuentas y es propósito de la Dirección de la Fundación que se adopten una serie de medidas lo antes posible en el marco de la negociación colectiva que se está realizando con la representación legal los trabajadores, en la cual se actualizará igualmente el capítulo X del convenio colectivo de la Fundación, relativo a la "Igualdad de oportunidades".





**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Entre otras cuestiones, es un objetivo de la Dirección de la Fundación que el plan de igualdad que surja de los trabajos a desarrollar por dicha comisión contemple mecanismos de seguimiento y evaluación del mismo, que permitan en cualquier momento una revisión, actualización y mejora de su contenido.

Para ello, y fruto de la decisión de la Dirección de Fundae de impulsar los trabajos de esta comisión, sus miembros realizaron el pasado mes de diciembre una acción formativa específica denominada "Como diseñar e implantar un plan de igualdad en la Fundae", encaminada a adquirir los conocimientos necesarios para el diseño e implantación del nuevo Plan de Igualdad en la Fundación, y conocer qué medidas de evaluación se llevarán a efecto.

**SEGUNDA.-** El Apartado 2.32, del epígrafe II.1.3.2 "Medidas para garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción interna", indica que Fundae *"no disponía de metodología estándar que definiera los procedimientos y criterios de evaluación del desempeño del personal, como fórmula objetiva y reglada de acceder a puestos de promoción interna"*.

A este respecto debe precisarse que la Fundación cuenta con un procedimiento de selección y promoción del personal objetivo, público (se publicita en la intranet de la Fundación) y transparente que impide desigualdades y desequilibrios por razón de sexo, y que elimina cualquier aspecto que pudiera suponer una dificultad en la promoción profesional de las mujeres. Por tanto, esta Fundación cumple los requisitos que el propio Tribunal de Cuentas señala en el apartado 2.29 del anteproyecto de Informe.

Es más, tanto la selección como la promoción interna son aspectos que se desarrollan en el ámbito de la Comisión Paritaria de Puestos prevista en el art. 32 del convenio colectivo de la Fundación, uno de los cuales es precisamente la selección y cobertura de puestos, en el que la Comisión participa e informa en







**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

la definición de las demandas de los diferentes puestos, internos o externos (definición de perfiles, requisitos del puesto, etc.), y acuerda la idoneidad de las vías de incorporación del personal a las diferentes unidades de la Fundación (movilidad funcional, proceso de selección interno o externo, etc.). Con base en estos procedimientos se han gestionado los 7 procesos de promoción interna que ha habido en 2019, siendo 5 las mujeres seleccionadas para los mismos, es decir, un 71,42%.

En función de lo señalado, esta Fundación considera que sí dispone de una metodología y unos procedimientos que eliminan cualquier discriminación por razón de sexo en materia de promoción interna.

**TERCERA.-** El apartado 2.36 del epígrafe II.1.3.3 señala que la Fundación no ha impartido a sus trabajadores formación sobre igualdad de oportunidades.

A este respecto la Fundación adelanta su compromiso de negociar con la representación legal de los trabajadores la inclusión en el plan de formación de 2020 la impartición de acciones formativas en esta materia.

**CUARTA.-** El apartado 2.86 del epígrafe II.3.1 "Análisis del equilibrio en la composición de las plantillas de las fundaciones" hace referencia a que en la Fundae el porcentaje de mujeres directivas (direcciones generales y direcciones) es inferior a la proporción de mujeres en plantilla.

En relación con esta afirmación, reflejada en el gráfico nº 8 de la página 36 del anteproyecto de Informe, debe ponerse de manifiesto que el porcentaje de mujeres en puestos directivos es superior al de mujeres en plantilla.

El error reflejado en el gráfico indicado tiene su origen en que toma como base los datos reflejados en el modelo 190 antes citado, en el que, como se ha indicado, figuran en el puesto de director gerente a lo largo del año dos





**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

personas, siendo solamente uno el puesto. Es claro que dichas personas, ya citadas anteriormente, no desempeñaron el puesto de Director Gerente simultáneamente, sino de manera consecutiva. Por lo tanto, sólo debería computarse para el cálculo indicado un único puesto. En función de lo anterior, solamente había 1 director general y 1 director que fueran hombres en el ejercicio 2018, y sin embargo había 5 directoras mujeres. Por lo tanto, el porcentaje de mujeres en puestos directivos (direcciones generales y direcciones) fue del 71,4%, cuando sin embargo el porcentaje de mujeres en plantilla según el propio informe fue del 70,3% (ver cuadro 1 de la página 9).

**QUINTA.-** En el epígrafe II.3.2 “Análisis de las medidas de conciliación y corresponsabilidad” el anteproyecto indica que la Fundación sólo ha adoptado el 40% de las 30 medidas que son consideradas como buenas prácticas para la concesión del Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE), y que Fundae, pese al elevado porcentaje de mujeres en plantilla es la Fundación que menos medidas de conciliación ha aplicado (apartados 2.93 y 2.98.c).

A este respecto debe señalarse que la Fundación ha implantado efectivamente 20 de las 30 medidas indicadas (lo que supone un porcentaje del 66,66%), siendo claro que hay otras dos que, por las propias medidas de flexibilidad horaria que existen en la Fundación, no son de aplicación (lo que supondría el cumplimiento del 73,33%).

También debe tenerse presente a este respecto las limitaciones que desde hace años impone la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a la posibilidad de mejorar ciertos permisos o licencias que se reflejan en el informe (por ejemplo, la ampliación de permisos de maternidad y paternidad) o la imposibilidad de crear planes de pensiones.





**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Se realizan a continuación unas consideraciones sobre aquellas medidas de conciliación que el anteproyecto de Informe señala que la Fundación no cumple y que ésta sí considera cumplidas.

Para poder entender mejor esta cuestión, debe tenerse en cuenta cual es la jornada y horario existente en la Fundación. A este respecto se adjunta, como documento nº 3, el calendario laboral correspondiente al ejercicio 2019 firmado por la representación legal de los trabajadores, ya que en el apartado 1.8 del anteproyecto de informe se indica que para el análisis de las "*medidas implantadas para lograr la igualdad de mujeres y hombres, se ha referido, siempre que ha sido posible, a períodos más cercanos el cierre de los trabajos de fiscalización (1 de noviembre de 2019)*".

Así, en el ejercicio 2019 la jornada de la Fundación fue de 1.672,5 horas, siendo la resultante de una jornada de 37 horas y media de promedio de trabajo efectivo semanal en cómputo anual, pudiendo efectuarse la entrada a partir de las 7:00 hs. y hasta las 9:00 hs. o en ciertos supuestos hasta las 9:30 hs., y la salida a partir de las 15:00 horas.

Además, en el calendario se contemplaba igualmente la posibilidad de anticipar la salida a las 14:00 horas los meses de junio, julio, agosto y septiembre y los viernes durante todo el año.

De acuerdo con el calendario, es claro que la Fundación dispone con carácter general de una jornada intensiva durante todo el año, que es incluso más flexible los meses de verano y los viernes.

Teniendo en cuenta que la jornada y el horario indicado, la Fundación considera que sí cumple las medias de conciliación relativas a "jornada intensiva de verano" y "jornada intensiva viernes o determinadas fechas", y que no serían de aplicación y, por tanto, no pueden considerarse incumplidas







**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

las medidas relativas a "elección/cambio de turno" y "posibilidad de reducir en tiempo de comida y adelantar la hora de salida".

En cuanto a las medidas relativas a la "bolsa de horas" y a la "distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea)", esta Fundación considera que los trabajadores sí disfrutan de las mismas, por cuanto que tienen plena disponibilidad para realizar unos días o períodos un número de horas mayor que otros, siempre que compensen la jornada que deben realizar anualmente. A través de este sistema los trabajadores pueden acumular horas positivas que luego utilizan para realizar gestiones personales fuera de la Fundación o anticipar la salida sin más justificación. Además, es el propio trabajador el que determina su hora de entrada y salida de acuerdo con lo señalado en el calendario, y el que organiza su tiempo para la realización de las tareas que tiene encomendadas, por lo que también se disfrutan en la Fundación estas medidas de conciliación.

Respecto de la medida relativa a "descuentos concertados en compras de productos o servicios", la Fundación gestiona igualmente ofertas para sus trabajadores (en sectores como centros de bienestar, ópticas, mobiliario de cocina...), siendo la más relevante la correspondiente al seguro médico con diferentes entidades (Mapfre, Asisa y Sanitas), por lo que se considera que dicha medida se cumple.

En relación las "condiciones bancarias ventajosas en préstamos y anticipos" debe indicarse que si bien la Fundación no tiene ningún concierto con entidades bancarias, sí se tramitan internamente cuantos anticipos de la nómina mensual o de la paga extra se solicita por los trabajadores.

También realiza el personal de la Fundación "videoconferencias" que evitan desplazamientos y salidas del centro de trabajo, con los beneficios que ello conlleva.





**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Finalmente, en cuanto a la movilidad geográfica, y con independencia de lo señalado en el art. 22 del convenio colectivo de la Fundación respecto a los traslados voluntarios, debe precisarse que la Fundación, en la medida de lo posible (existencia de vacante) atiende las solicitudes realizadas por los trabajadores. Además, reciben un trato especial las solicitudes de movilidad geográfica por motivos de salud y de conciliación.

En función de lo señalado, y a pesar de las limitaciones existentes para implantar ciertas medidas, la Fundación considera que cumple el 73,33% de las medidas (22 de 30).

**SEXTA.-** En cuanto a las conclusiones que figuran en el anteproyecto de Informe, se realizan a continuación una serie de consideraciones de acuerdo con lo alegado en el cuerpo del presente escrito.

En cuanto al plan de igualdad aprobado por la Fundación (apartado 3.2), se reitera la creación de la comisión de negociación del plan de igualdad y la intención de la Dirección de la Fundación de elaborar un nuevo plan de igualdad que contemple medidas de seguimiento y evaluación del mismo.

En relación con la existencia de unos criterios objetivos y reglados para acceder a puestos de promoción interna (apartado 3.10), se ha acreditado que la Fundación dispone de una Comisión Paritaria de Puestos y de unos procedimientos que suponen un sistema totalmente objetivo, público y transparente, y que la cobertura de dichas vacantes se realiza respetando los principios de publicidad, mérito, capacidad y no discriminación.

Respecto de la ausencia de formación expresa en igualdad de oportunidades (apartado 3.12), la Fundación reitera su compromiso de negociar con la





**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

representación legal de los trabajadores su inclusión en el plan de formación de 2020.

Por otra parte, en relación con la conclusión relativa al porcentaje de mujeres directivas respecto del existente en la plantilla (apartado 3.27), esta Fundación ya ha puesto de manifiesto cuáles son los datos reales que evidencian que el porcentaje de mujeres directivas es superior al de mujeres en plantilla, remitiéndonos a la explicación facilitada.

Finalmente, respecto de la conclusión relativa a la ausencia de un sistema de valoración de puestos de trabajo cuantitativo (apartado 3.29), se concluye que la Fundación cuenta con un sistema de selección de personal objetivo, público y transparente, en el que participa la representación legal de los trabajadores a través de la Comisión Paritaria de Puestos.

A este respecto debe señalarse que

**SOLICITO A V.E.** que tenga por presentado este escrito, se sirva admitirlo, dando por formuladas las alegaciones en él contenidas en relación con el "Anteproyecto de informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018".

En Madrid, a 2 de marzo de 2020

**Gerardo Gutiérrez Ardoy**  
Vicepresidente Primero del Patronato  
Fundación Estatal para la Formación en el Empleo F.S.P.





**Belen Jorge Lobato**

---

**De:** Comunicacion Interna  
**Enviado el:** miércoles, 25 de septiembre de 2013 10:32  
**Para:** Personal FUNDACION TRIPARTITA - INTERNOS  
**Asunto:** PLAN DE IGUALDAD

Buenos días,

El principio de igualdad y no discriminación, es un principio universal reconocido en el derecho internacional.

En nuestro ordenamiento jurídico se proclama como uno de los principios constitucionales, consagrando igualmente la obligación de todos los poderes públicos de promover que la igualdad del individuo sea real y efectiva.

En este contexto se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que impone a las empresas la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

La citada Ley de Igualdad en su artículo 45 establece la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

La Fundación está comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello, consciente de que un valor muy importante para la misma son las personas, ha tenido como principio inspirador de la relaciones laborales la igualdad de oportunidades y ha promovido históricamente políticas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que contribuyen al desarrollo integral humano y profesional de quienes forman parte de nuestra organización.

Así, en cumplimiento de la obligación legal de elaboración de un Plan de Igualdad, la Fundación ha realizado un diagnóstico de necesidades, analizando desde la perspectiva de género los datos de plantilla correspondientes a los cuatro últimos años.

Este diagnóstico ha permitido contrastar la realidad de las políticas de gestión de las relaciones laborales de la Fundación definiendo unos objetivos de mejora que se han integrado en el Plan de

Igualdad, con una serie de medidas que hacen visible las políticas de igualdad de oportunidades y conciliación que forman parte de la cultura de la Fundación.

Podéis acceder al Plan de Igualdad de la Fundación a través del siguiente [enlace](#).

Un saludo,

Comunicación Interna



## CALENDARIO LABORAL 2019

EMPRESA: **FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO**

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO: **C/ TORRELAGUNA 56**

LOCALIDAD: **MADRID**

TELEFONO: 911195100

Nº DE INSCRIPCIÓN SEG. SOC: **28139967859**

PLANTILLA MEDIA CENTRO DE TRABAJO: **341**

CONVENIO COLECTIVO: **II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO**

**JORNADA ANUAL 2019: 1672,5 horas.** Esta jornada es la resultante de una jornada de 37 horas y media de promedio de trabajo efectivo semanal en cómputo anual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.1 bis del II Convenio colectivo. Para alcanzar este número de horas, se descuentan los 14 días festivos, las vacaciones y el 24 y 31 de diciembre.

### HORARIO DE TRABAJO

Horario fijo: De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas con una hora de flexibilidad en la entrada que se compensará en la salida. Podrá ampliarse la flexibilidad en la entrada hasta las 9:30 horas para supuestos de familiares dependientes a cargo del trabajador o situaciones especiales. Los trabajadores que disfruten de una reducción de jornada y establezcan su horario más allá de las 9:30 horas, dispondrán de 15 minutos de flexibilidad en la entrada.

Los viernes podrá anticiparse la salida a partir de las 14:00 horas siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas y que de lunes a jueves se hubiera compensado el tiempo de adelanto.

Para poder realizar las 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual, la entrada a la Fundación se podrá realizar a partir de las 7:00 horas, no pudiéndose dar por finalizada la jornada, en todo caso, hasta las 15:00 horas, excepto los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en los que, siempre que se cumpla la jornada mínima de 7 h., la salida se podrá realizar a partir de las 14:00 h.

Descanso semanal: sábados y domingos

El trabajador dispondrá de **una pausa de tiempo de descanso retribuido de 20 minutos** distribuidos durante la jornada diaria de trabajo que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

**Vacaciones anuales:** 22 días laborables o la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones correspondientes al año 2019 podrán disfrutarse hasta el 31 de enero de 2020.

Se establecen **2 días retribuidos de libre disposición** con cargo a la jornada anual que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Pudiendo disfrutarse hasta el 31 de diciembre de 2019.

A partir del 1 de enero en el que se cumplen 12 años de prestación efectiva de servicios, se podrá disfrutar de **1 día adicional de libre disposición, que será tiempo efectivo de trabajo.** Este día se podrá disfrutar hasta el 31 de diciembre de 2019.

Los festivos coincidentes en sábado, podrán disfrutarse a lo largo del año hasta el 31 de diciembre de 2019.

El 24 y el 31 de diciembre se consideran no laborables.

POR LA EMPRESA

En Madrid, a 18 de marzo de 2019

POR LOS TRABAJADORES

# CALENDARIO LABORAL 2019

EMPRESA: **FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO**  
 DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO: **C/ TORRELAGUNA 56**

## Horarios especiales:

- Las Unidades de Registro y Archivo y de Servicio al Cliente realizan un horario adicional de atención al público, del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:
  - En Servicio al cliente de lunes a jueves de 8:15 a 18:00 y los viernes de 8:30 a 14:00 horas.
  - Los trabajadores de Registro y Archivo con horario de atención al público realizan un horario de 8:00 a 17:00 horas de lunes a jueves y los viernes de 8:00 a 14:00 horas.
- El personal de Dirección Gerencia realiza un horario partido de mañana y tarde, como mínimo durante dos días de lunes a jueves, de acuerdo con las necesidades del servicio.

**En todos los casos anteriores, se realizará el horario previsto sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual, teniendo en cuenta que el promedio semanal es de 37 horas y media en cómputo anual.**

RESUMEN	
DIAS DEL AÑO	<b>365</b>
DOMINGOS	<b>52</b>
FESTIVOS	<b>12</b>
FIESTAS LOCALES	<b>2</b>
SABADOS	<b>52</b>
<b>TOTAL DIAS LABORABLES</b>	<b>225</b>

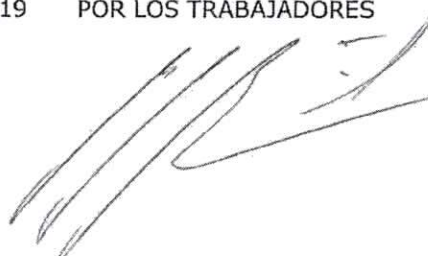
FESTIVOS		
1	1 DE ENERO, MARTES	AÑO NUEVO
2	7 DE ENERO, LUNES	EPIFANIA DEL SEÑOR
3	18 DE ABRIL, JUEVES	JUEVES SANTO
4	19 DE ABRIL, VIERNES	VIERNES SANTO
5	1 DE MAYO, MIERCOLES	FIESTA DEL TRABAJO
6	2 DE MAYO, JUEVES	COMUNIDAD AUTONOMA
7	15 DE MAYO, MIERCOLES	FIESTA LOCAL
8	15 DE AGOSTO, JUEVES	ASUNCION DE LA VIRGEN
9	12 DE OCTUBRE, SABADO	FIESTA NACIONAL
10	1 DE NOVIEMBRE, VIERNES	TODOS LOS SANTOS
11	9 DE NOVIEMBRE, SABADO	FIESTA LOCAL
12	6 DE DICIEMBRE, VIERNES	DIA DE LA CONSTITUCION
13	9 DE DICIEMBRE, LUNES	INMACULADA CONCEPCIÓN
14	25 DE DICIEMBRE, MIERCOLES	FIESTA DE NAVIDAD

POR LA EMPRESA



En Madrid, a 18 de marzo de 2019

POR LOS TRABAJADORES



ALEGACIONES FORMULADAS POR LA FUNDACIÓN CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES  
CARDIOVASCULARES CARLOS III (CNIC)







Tribunal de Cuentas  
Sección de Fiscalización  
Departamento Financiero y de Fundaciones  
y otros Entes Estatales  
D. Javier Medina Guijarro  
Consejero

En Madrid, a 5 de marzo de 2020

Estimados señores:

En relación con el “Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018” me es grato remitir las alegaciones formuladas al mismo y firmadas digitalmente por el Gerente de la Fundación.

Atentamente,

D. Rafael Rodrigo Montero  
Presidente del Patronato del Centro Nacional  
de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (F.S.P.)



TRIBUNAL DE  
CUENTAS

E 202000100001543

06/03/2020 13:33:06

CSV: 31222-72143-3461B-69543

REGISTRO GENERAL. OFICINA PRINCIPAL





**Alegaciones que realiza el**

**Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (F.S.P.)  
(CNIC)**

**al anteproyecto de**


**“Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018”**

**del**

**Tribunal de Cuentas**

**ANTECEDENTES**

El pasado día 17 de febrero de 2020 tuvo entrada en el Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (F.S.P.) (en adelante, CNIC) un escrito enviado desde el Tribunal de Cuentas con fecha de salida de 13 de febrero de 2020. El escrito está firmado por el Consejero de Cuentas y en el mismo se requiere al Presidente del Patronato del Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (F.S.P.) para que, en su caso, alegue y presente los documentos y justificantes que estime pertinentes al anteproyecto de “Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018”, documento que acompañaba al citado escrito.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/22	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==">https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==</a>			

## CUESTIÓN GENERAL PREVIA

El primer Plan de igualdad del CNIC es elaborado en el año 2010 y aprobado en acta del Comité de empresa el 4 de noviembre de 2010 con una vigencia de 5 años. En 2015 se revisa y elabora el segundo Plan de igualdad que es aprobado en acta del Comité de empresa el 25 de enero de 2016.

Para la elaboración de los planes de igualdad, el CNIC toma como referencia el Plan de política retributiva y clasificación profesional de la fundación aprobado en 2004, en el cual se detalla el catálogo de puestos de trabajo y los mecanismos específicos para establecer los factores de valoración y los puntos asignados por factor. Este método utilizado por CNIC, "**Método de Puntos por Factor**" es el más usado por su objetividad y el más apropiado para garantizar la igualdad, siendo reconocido como el más adecuado por la **Organización Internacional del Trabajo**.

## II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

### **II.1. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

#### **II.1.3. Cumplimiento de la normativa en otras medidas destinadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres Opinión**

##### **II.1.3.1. MEDIDAS PARA ESTABLECER UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE UNA MAYOR DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL**

*2.27. No se ha observado que las fundaciones que mantienen los porcentajes más elevados de hombres en puestos directivos o de mayor responsabilidad hayan modificado los criterios de selección y acceso para garantizar la igualdad de género.*

#### **ALEGACIÓN:**

Como se expondrá a continuación, el CNIC, a través de su Comité de Igualdad (CI), no sólo ha identificado esta situación y la ha analizado institucionalmente, sino que ha aportado e implementado medidas concretas (recogido en el acta del primer semestre de 2018).

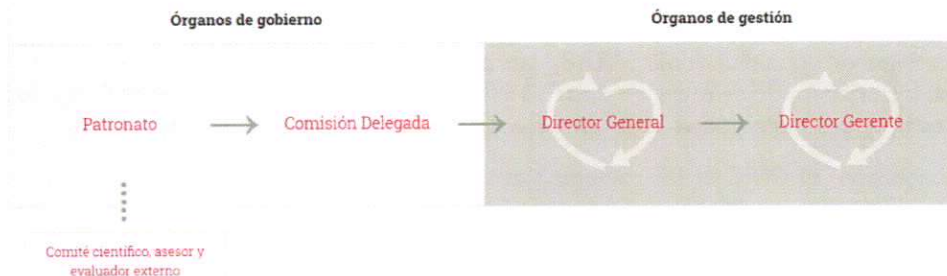
Como medida más efectiva, dado que los perfiles de Investigadores Senior acceden al Centro a través de la evaluación del Scientific Advisory Board (SAB, o Comité Científico Asesor y Evaluador Externo), se sugirió el nombramiento de más mujeres para este importante comité que reporta directamente al Patronato.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/22
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>		





### Órganos de la Fundación



La primera recomendación del Comité de Igualdad quedó plasmada en el acta de marzo de 2018 (año de fiscalización) donde el CI "propone que las próximas renovaciones de miembros se haga un esfuerzo especial para contar con científicas de prestigio".

El CNIC ha seguido esta recomendación del Comité de Igualdad de potenciar la representación de la mujer en el SAB y ha nombrado como presidenta del mismo a la prestigiosa Dra. Karin R. Sipido de la UC Leuven.

En cuanto a los criterios de selección y acceso, se trata de criterios objetivos de mérito y capacidad que fueron aplicados en los respectivos procesos de selección de acceso al CNIC.

Así, de los cuatro directores del área de gestión, dos de ellos accedieron al CNIC mediante un proceso de selección específico basado en criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, para el puesto de director, uno en 2002 y otro en 2004; el tercero ejerce el puesto de director con carácter interino y la directora de Gestión Científica accedió al puesto en 2017 por promoción interna, precisamente en consideración a sus méritos profesionales y a la aplicación de un criterio de género.

Es decir, el único puesto directivo o de mayor responsabilidad, para cuya cobertura la dirección de CNIC ha podido aplicar recientemente (2017) un criterio de evaluación del desempeño, ha sido asignado a una mujer. La paridad sería alcanzable cuando se produzca alguna baja en los puestos actualmente ocupados por hombres.

En cuanto a los directores científicos, consideramos que es aplicable a este ámbito lo establecido en el punto 2.28 de este informe para otros "sectores masculinizados" que obedecen a realidades del mercado laboral y no son producto de desigualdades de género; así como considerar también lo que el TC afirma en el punto 2.58 en cuanto a que "CNIC y CNIO son centros cuya actividad tiene por objeto la investigación de excelencia, por lo que su personal presenta singularidades propias de este tipo de centros."

En el documento del CSIC titulado "INFORME MUJERES INVESTIGADORAS 2018" ([http://www.imse-cnm.csic.es/docs/inicio/mujeres\\_investigadoras\\_2018.pdf](http://www.imse-cnm.csic.es/docs/inicio/mujeres_investigadoras_2018.pdf)) se pone de manifiesto que "a pesar de que el 50% de las tesis presentadas por el CSIC son realizadas por mujeres, su presencia disminuye en la etapa postdoctoral y esta tendencia se mantiene en todas las categorías de la carrera profesional, dando lugar a

<b>Código Seguro De Verificación</b>	zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	3/22	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==</a>			



la gráfica denominada “tijera” que pone de manifiesto la asimetría entre las carreras profesionales de hombres y mujeres.”

No obstante, CNIC trabaja para invertir esta tendencia y, desde la entrada en vigor del nuevo Plan de igualdad (enero 2016) las dos contrataciones de niveles sénior de Investigación han sido de mujeres: una Full Professor de la italiana Universidad de Pavía (Senior III) y una Catedrática de la Universidad Complutense de Madrid (Senior II).


En conclusión, el CNIC sí ha implementado medidas concretas en la dirección que apunta el Tribunal, modificando el Scientific Advisory Board que lleva a cabo la selección de investigadores, nombrando como presidenta del mismo a una mujer y ha aplicado criterios de género en el nombramiento del puesto más reciente de dirección en el área de Gestión Científica. Asimismo, el 100% de los perfiles Senior incorporados en el área de investigación, desde la entrada del nuevo plan de igualdad han sido de mujeres.

*2.30. Respecto a los procedimientos para seleccionar personal por promoción interna, dos fundaciones (CNIO, CNIC) no publicaban las vacantes que eran exclusivas para esta fórmula de selección. En caso de cobertura temporal de un puesto, se contactaba directamente con la persona que la entidad consideraba adecuada.*

**ALEGACIÓN:**

Durante el ejercicio de fiscalización, se realizaron veintiuna promociones profesionales internas con cambio de salario y categoría (el 62% han sido de mujeres) según fichero comunicado a la Intervención General de la Administración del Estado. De ellas, trece corresponden a investigadores en prácticas y técnicos de laboratorio que accedieron a contratos predoctorales en convocatorias públicas; cuatro son de investigadores que participaron en el proceso de evaluación externa llevado a cabo por el Scientific Advisory Board, según se prevé en la carrera científica del CNIC; una supuso la promoción de un técnico de laboratorio a Investigador Posdoctoral y se llevó a cabo mediante convocatoria pública de libre concurrencia; y las tres promociones restantes fueron realizadas mediante designación de la dirección científica basada en criterios objetivos de desempeño.

La promoción interna en puestos de investigación, a través de la carrera científica, está regulada en el *Plan de Política Retributiva y Clasificación Profesional del CNIC*. Según esta regulación, la promoción interna de los investigadores depende de evaluaciones científicas llevadas a cabo periódicamente por el Scientific Advisory Board (*Comité Científico Asesor y Evaluador Externo*) un órgano externo e independiente integrado por prestigiosos científicos de todo el mundo y presidido por una mujer. En 2018 siguieron el proceso de evaluación ocho investigadores de los cuales cuatro superaron la evaluación y promocionaron, dos superaron la evaluación, pero no promocionaron al contar ya con la categoría máxima, una investigadora recibió un aplazamiento para una futura evaluación y un investigador no superó la evaluación. Se da la circunstancia de que, según prevé el Plan de Política Retributiva y Clasificación Profesional del CNIC, los

<b>Código Seguro De Verificación</b>	zGsD4FvD0STy5z0Helk7pw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	4/22	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0Helk7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0Helk7pw==</a>			

investigadores que no superan la evaluación científica periódica no pueden continuar en el Centro.

El resto de promociones no relativas a jefes de laboratorio se llevaron a cabo o bien a través de convocatorias externas públicas o mediante promoción interna.

La promoción interna en puestos no integrados en la carrera científica, se realizó según el procedimiento regulado en el Plan de Política Retributiva y Clasificación Profesional del CNIC vigente en el momento, que establecía un sistema de evaluación del desempeño objetivo y basado en factores cuantitativos previamente establecidos:

*2.4.- Gestión de Política Retributiva*

*2.4.1.- Ubicación de un profesional dentro de un puesto.*

.....

*B) Criterios para determinar la pertenencia a las categorías profesionales.*

*“1. La determinación de la pertenencia a una categoría o un nivel será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación académica, experiencia, innovación y creatividad, complejidad, autonomía, influencia en los resultados, frecuencia de la relación con otros puestos, exigencia de la relación con otros puestos, nº de subordinados y tipo de subordinados. La descripción, el contenido y la ponderación de estos factores se describen en el documento “Factores de Valoración”.*

...

*D) Modificación de situaciones individuales.*

*La modificación del encuadramiento inicial de cada profesional requerirá la aprobación de la Dirección del centro.*

*La modificación de la categoría, el nivel profesional y el área funcional de un trabajador sólo podrá realizarse a través de la promoción profesional según el procedimiento establecido.*

.....

El procedimiento de promoción profesional para cada categoría estaba regulado en el punto *“2.4.3.- Revisión salarial individual y ascensos.”*

Es importante reseñar que tales procedimientos no han podido ser implementados debido a la aplicación, desde 2012, de las normas presupuestarias. Por lo que se refiere a 2018, la ley 6/2018 establece en su art. 23:

*Artículo 23 (Personal laboral del sector público estatal), dos:*

...

*Tampoco experimentarán incremento superior al establecido en el artículo 18.dos, las retribuciones de cualquier otro personal vinculado mediante una relación de carácter laboral no acogido a convenio con independencia de su tipología, modalidad o naturaleza, incluido el personal directivo del sector público.*

<b>Código Seguro De Verificación</b>	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	5/22	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			



## II.2. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR MUJERES Y HOMBRES

### II.2.1. Definiciones y conceptos utilizados en el análisis

#### II.2.1.3. IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN PARA UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

2.47. Se considera que dos trabajos tienen igual valor cuando, sometidos a un procedimiento de valoración del puesto de trabajo con un método neutral y aplicado de manera equitativa, obtienen una misma puntuación. Se entiende que un método es neutral cuando no beneficia ni perjudica a ningún grupo en particular (raza, sexo, religión, etc.) y su aplicación es equitativa cuando al especificar los criterios, factores y ponderaciones del método trata a todos los grupos de forma similar.

#### ALEGACIÓN:

En el CNIC, la determinación de la pertenencia a una categoría o un nivel es el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación académica, experiencia, innovación y creatividad, complejidad, autonomía, influencia en los resultados, frecuencia de la relación con otros puestos, exigencia de la relación con otros puestos, nº de subordinados y tipo de subordinados. La descripción, el contenido y la ponderación de estos factores se describen en el documento "Factores de Valoración" cuyo contenido se expone al final de esta misma alegación.

Cada puesto, categoría y nivel fueron evaluados con criterios de puntuación cuantitativos, según el método HAY de puntuación a través del cual se generaron las tablas salariales del CNIC que, con las revalorizaciones/devaluaciones anuales acaecidas, están en vigor desde 2006.

Dado que las tablas salariales contemplan un mismo salario fijo para cada categoría y nivel, no puede haber diferencia salarial alguna entre hombres y mujeres. Así, en estas tablas, las mujeres y los hombres tienen idéntico salario en las categorías de Investigadores en prácticas, investigadores predoctorales, investigadores posdoctorales, investigadores junior, assistant professors, associate professors y full professors.

Existen sin embargo otras categorías que establecen rangos o bandas salariales con un máximo y un mínimo por categoría y nivel. En estos casos, el salario se asigna por criterios objetivos de formación y experiencia y también en referencia a los fondos aportados por convocatorias externas normalmente públicas (por ejemplo, fondos de garantía juvenil de la Comunidad de Madrid o fondos del Gobierno de España). Si el plan de evaluación del desempeño previsto para el personal técnico se hubiere podido llevar a cabo, las diferencias salariales derivadas de una menor experiencia o una convocatoria con menos fondos se habrían podido ir equilibrando. En la actual situación normativa esta igualación no se puede contemplar.

Documento "Factores de valoración":

*POLÍTICA RETRIBUTIVA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

*VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO*

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10
Observaciones		Página	6/22
Url De Verificación	<a href="https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==">https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==</a>		



FACTORES DE VALORACIÓN

A) FACTORES

I. FORMACIÓN ACADÉMICA

a. Descripción

*Nivel de conocimientos básicos, formación general, nivel cultural o titulación que debe poseer una persona para desarrollar adecuadamente las funciones y tareas propias de su puesto.*

*La valoración considera ante todo las exigencias del puesto y no las de sus ocupantes, especialmente cuando se trata de cubrir puestos básicos con titulados superiores, circunstancia muy frecuente en la actual coyuntura del mercado laboral.*

b. Factores de corrección

*Idiomas, exigencia de formación continua superior a la habitual, exigencia de titulación específica no alcanzable en los estudios convencionales, \*títulos honoris causa o premios internacionales de primer orden.*

c. Niveles

1. *Primaria: certificado de escolaridad (1-3 grados)*
2. *Elemental: FPI, Primaria o estudios equivalentes (4-5 grados)*
3. *Secundaria: Bachillerato o FP Grado Superior (6-7 grados)*
4. *Media: Titulación Universitaria de Grado Medio (8-9 grados)*
5. *Superior: Licenciatura Universitaria, Ingeniería o Titulación de Grado Superior equivalente (10-12 grados)*
6. *Postgrado: Doctorado, Master o estudios postdoctorales equivalentes (13-18\* grados)*

II. EXPERIENCIA

a. Descripción


*Aprecia el periodo de tiempo preciso para que una persona de capacidad normal y con los conocimientos tanto generales como profesionales necesarios para el desempeño del puesto, pueda llevarlo a cabo en sus distintas facetas y peculiaridades, alcanzando una adaptación y un desarrollo satisfactorios. En los puestos de mando y alta responsabilidad se trata de valorar la experiencia en puestos de similar nivel de responsabilidad amén de la experiencia general enfocada al puesto.*

b. Factores de corrección

*Experiencia adquirida en campos o sectores en los que se da una acusada escasez de perfil Experiencia que implica capacidad para aplicar una formación altamente cualificada en un área muy especializada.*

c. Niveles

1. *Experiencia no necesaria (0-1 grados)*
2. *Experiencia mínima de un año (2 grados)*
3. *Experiencia mínima de 3 años (3 grados)*

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
Observaciones		Página	7/22	
Url De Verificación	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			



4. Experiencia mínima de 5 años (4 grados)
5. Experiencia mínima de 8 años (5 grados)
6. Experiencia mínima de 10 años (6 grados)
7. Experiencia mínima de 15 años (8 grados)
8. Experiencia mínima de 20 años (10 grados)

### III. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

#### a. Descripción

*Creatividad que requiere el titular del puesto para la resolución de problemas, calidad, complejidad y diversidad de pensamiento con ausencia de precedentes en que apoyarse. En el encaje individual de un investigador dentro de un nivel y categoría concretos se tendrá en cuenta el nº y la entidad de publicaciones científicas.*

#### b. Factores de corrección

*Frecuencia con la que el puesto requiere estos factores. En el caso de la función investigadora la frecuencia debe ser alta por cuanto la finalidad misma de la actividad es descubrir e innovar.*

#### c. Niveles

1. *Mínima: aplicación rutinaria de las instrucciones y procedimientos existentes (1 grado)*
2. *Moderada: el puesto requiere cierto grado de pensamiento crítico en la solución de problemas (2-4 grados)*
3. *Media: Los problemas exigen ingenio e imaginación para adaptar y poner en práctica métodos y técnicas cuyos principios están bien establecidos (5-7 grados)*
4. *Destacada: el puesto requiere la aportación de soluciones innovadoras basándose en la información procedente de aplicaciones similares existentes en el ámbito de trabajo (8-9 grados)*
5. *Sobresaliente: desarrollo de técnicas, sistemas y métodos que requieren soluciones originales, apoyándose en procedimientos o tecnología sofisticados con gran aporte individual y ausencia de precedentes (10-12 grados)*
6. *Máxima: la misión principal del puesto consiste en el desarrollo de nuevas técnicas, sistemas o conceptos que requieren una máxima aportación de pensamiento creativo y una actuación pionera en campos situados en la primera línea de la investigación científica o técnica (13-15 grados)*


### IV. DIFICULTAD DE LOS PROBLEMAS

#### a. Descripción

*Naturaleza de los problemas – operativos, técnicos o de gestión – que el titular del puesto debe resolver en el desempeño de su trabajo.*

*La dificultad de un problema depende fundamentalmente de su amplitud, número y diversidad de cuestiones y matices a considerar, y profundidad del problema, complejidad intrínseca a las situaciones que plantea.*

#### b. Factores de corrección

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
Observaciones		Página	8/22	
Url De Verificación	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			

*Improvisación y rapidez de reacción muy superior a la habitual*

**c. Niveles**

1. *Mínima: el puesto genera problemas operativos sencillos de mínima dificultad (1 grado)*
2. *Moderada: problemas y situaciones que pueden ser resueltos con un leve esfuerzo de interpretación de las instrucciones existentes o recibidas de un superior (2-4 grados)*
3. *Media: Problemas técnicos o de gestión de mediana dificultad que obligan a analizar diversos aspectos dentro de un marco de referencia generalmente acotado y preexistente (5-7 grados)*
4. *Destacada: Problemas técnicos o de gestión complejos que requieren análisis y evaluación de variados aspectos en un marco de referencia amplio (8-9 grados)*
5. *Sobresaliente: Problemas técnicos o de gestión muy complejos que requieren la interrelación de múltiples facetas dentro de un marco de referencia muy amplio y que obligan a un esfuerzo considerable de análisis, evaluación de alternativas y prioridades ante la toma de decisiones (10-12 grados)*
6. *Máxima: Problemas de trascendencia estratégica y dificultad máxima o planteamientos de política general de la organización (13-15 grados)*

**V. AUTONOMÍA**

**a. Descripción**

*Grado de autonomía (libertad en la toma de decisiones) que el puesto requiere de su titular para la realización de las tareas que lo componen.*

*La valoración dependerá del tipo y grado de precisión de las instrucciones, normas y reglamentos existentes, del control próximo o lejano que se produzca, así como de la potestad y autoridad requerida para desempeñar las funciones.*

**b. Factores de corrección**

*Dificultad y frecuencia de la supervisión o control*

**c. Niveles**

1. *Mínima: en el puesto se siguen rigurosamente los protocolos o procedimientos de actuación establecidos o las instrucciones precisas y concretas de un superior, toda acción no prevista en los procedimientos es referida a un superior (1 grado)*
2. *Moderada: El titular del puesto debe adoptar decisiones en el marco de unos procesos estandarizados para la consecución de unos objetivos definidos por otros. El ocupante tiene libertad para modificar algunas prácticas con el fin de conseguir los resultados perseguidos (2-4 grados)*
3. *Media: Decisiones en el marco de unos objetivos generales, teniendo en cuenta la política general o las líneas de trabajo establecidas en la organización con capacidad para diseñar o modificar los procedimientos (5-7 grados)*
4. *Destacada: Problemas técnicos o de gestión complejos que requieren análisis y evaluación de variados aspectos en un marco de referencia amplio (8-9 grados)*

<b>Código Seguro De Verificación</b>	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	9/22	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			



5. *Sobresaliente: Establece los objetivos y toma las decisiones en un ámbito de actuación amplio dentro de la política general de la organización en cuya definición participa activamente (10-12 grados)*

6. *Máxima: Decisiones estratégicas que afectan a la política general de la organización y reportan únicamente ante los órganos políticos en los que se inscribe el Centro (13-15 grados)*

## VI. INFLUENCIA EN LOS RESULTADOS

### Descripción

*Impacto que la actuación del titular a través de sus acciones, omisiones o errores, ejerce sobre los resultados globales de la organización.*

#### a. magnitud de la influencia

- Nivel de la organización al que se extiende su influencia

. entorno cercano al puesto

. grupo, unidad o departamento

. área funcional

. toda la organización

- Peso de su área de influencia sobre la organización en su conjunto magnitudes económicas sobre las que el puesto tiene responsabilidad.

. magnitudes científicas sobre las que ejerce influencia o se relaciona

. magnitudes intangibles: información confidencial, imagen corporativa...

#### b. Tipo de influencia

- Información: Registra o suministra información

- Consejo: proporciona servicios de interpretación asesoramiento, ayuda, para ser utilizado por otros

- Decisión compartida: participa junto con otros puestos del mismo nivel en las decisiones que afectan al área de influencia correspondiente.

- Decisión última: asume el protagonismo de la decisión y tiene la responsabilidad sobre él

#### c. Factores de corrección

- Gravedad de las consecuencias de un error en el puesto para el conjunto de la organización

- Afecta a la imagen externa del Centro

#### a. Niveles

1. *Mínima: Información que afecta al entorno inmediato del puesto (1-3 grados)*

2. *Moderada: Información que afecta a un área de trabajo y Consejo dentro de su entorno cercano (3-5 grados)*

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
Observaciones		Página	10/22	
Url De Verificación	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==</a>			



3. *Media*: Información que afecta a un área funcional, consejo que afecta a un área de trabajo (grupo, unidad, departamento) y decisión compartida dentro de su entorno cercano de trabajo (5-7 grados)

4. *Destacada*: Información que afecta al conjunto de la organización, consejo que afecta a un área funcional (investigación, unidades de desarrollo, administración), decisión compartida en el ámbito de un área de trabajo (7-9 grados)

5. *Sobresaliente*: Consejo que afecta al conjunto de la organización, la decisión compartida se inscribe en el ámbito de un área funcional amplia y la decisión última afecta a su área de trabajo (grupo, unidad o departamento) (9-11 grados)

6. *Estratégica*: El consejo afecta al conjunto de la organización. La decisión compartida afecta a más de un área funcional y la decisión última afecta a un área funcional (11-13 grados)

7. *Estratégica mayor*: la decisión compartida afecta al conjunto de la organización y la última a más de un área funcional (13-20 grados)

8. *Estratégica máxima*: La decisión última afecta al conjunto de la organización (20-25 grados)

## VII. FRECUENCIA DE LA RELACIÓN

### a. Descripción

Valora la importancia que tiene en el puesto las relaciones con terceros, pertenecientes a otros grupos, unidades o departamentos o ajenos al Centro. No considera las relaciones con subordinados.

La frecuencia de la relación mide el porcentaje de tiempo dedicado a contactos con terceras personas.

### b. Factores de corrección

Predominio de contactos externos (p. Ej. En el caso de un fund raising)

### c. Niveles

1. *Mínima*: implica la realización de tareas concretas o aplicación de técnicas que no requieren contactos con otros profesionales internos o externos o estos son episódicos (1-3 grados)

2. *Ocasional*: El puesto requiere contactos esporádicos que no representan más del 10% del tiempo (4-6 grados)

3. *Regular*: El puesto requiere contactos habituales para la obtención o mejora de los resultados, pero estos no ocupan más del 20 % del tiempo (7-9 grados)


4. *Frecuente*: Los contactos representan una función relevante y necesaria para el desarrollo del puesto sin superar el 40% de la jornada laboral (10-12 grados)

5. *Continua*: las relaciones con terceros son esenciales para el cumplimiento de la misión del puesto representando de promedio más del 40% de la jornada laboral (13-15 grados)

## VIII. EXIGENCIA DE LA RELACIÓN

### a. Descripción

Habilidades para comprender, informar, persuadir, negociar y relacionarse socialmente, que son exigibles en el puesto

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
Observaciones		Página	11/22	
Url De Verificación	<a href="https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			

*b. Factores de corrección*

*Puestos que tienen este factor como componente funcional básico o principal*

*c. Niveles*

*1. Moderada: los contactos exigen las condiciones mínimas de las relaciones sociales, cortesía y buenas maneras (1-3 grados)*

*2. Media: contactos propios de una relación profesional sencilla que exigen cierta habilidad para persuadir a los interlocutores y exponer y captar necesidades (4-6 grados)*

*3. Destacada: contactos que requieren una estimable habilidad social y capacidad negociadora cuyas consecuencias pueden ser importantes para operaciones o proyectos concretos (7-9 grados)*

*4. Sobresaliente: contactos para tratar asuntos complejos, en niveles de dirección que requieren una elevada habilidad social y capacidad negociadora (10-12 grados)*

*5. Máxima: contactos al más alto nivel (directores o presidentes de otros centros o compañías o contactos políticos) que requieren unas condiciones de liderazgo de alcance estratégico (13-15 grados)*

**IX. NÚMERO DE SUBORDINADOS**

*a. Descripción*

*Valora la responsabilidad sobre la consecución de resultados a través de las personas que ocupan puestos jerárquica o funcionalmente dependientes. Se objetiva en el nº de personas que dependen jerárquicamente del puesto incluyendo los colaboradores directos y los subordinados de estos.*

*Se incluyen también los subordinados funcionales, aunque no dependan jerárquicamente del puesto*

*b. Factores de corrección*

*Puestos que tienen un nº limitado de subordinados, pero ejercen influencia y mando sobre un colectivo más amplio.*

*c. Niveles*

*1. Sin subordinados (0 grados)*

*2. hasta 3 subordinados (1-2 grados)*

*3. hasta 6 subordinados (3-5 grados)*

*4. hasta 11 subordinados (6-9 grados)*

*5. hasta 50 subordinados (10-12 grados)*


*6. más de 50 subordinados (13-15 grados)*

**X. TIPOS DE SUBORDINADOS**

*a. Descripción*

*Características de los subordinados y del entorno en que éstos operan, en la medida en que estas afectan a la dificultad y al ejercicio del mando.*

*b. Factores de corrección*

<b>Código Seguro De Verificación</b>	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	12/22	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			



Puestos que tienen un nº limitado de subordinados, pero ejercen influencia y mando sobre un colectivo más amplio.

c. Niveles

1. Homogéneo: todos los subordinados realizan tareas similares (1-3 grados)
2. Heterogéneo: los subordinados realizan tareas distintas que requieren distinto tipo de formación y experiencia (4-6 grados)
3. Multinivel: Mando sobre personal heterogéneo que incluye la presencia de mandos intermedios (7-9 grados)
4. Multifuncional: mando sobre directivos de diferentes áreas funcionales o sobre grupos, unidades o departamentos heterogéneos (10 –12 grados)
5. Multisectorial: Mando sobre las distintas áreas funcionales de la organización y sus directivos (13-15 grados)


## II.2.2. Magnitud de la brecha salarial en las fundaciones del sector público analizadas

2.58. En la interpretación de estos datos sobre brecha salarial debe tenerse en cuenta que las ocho fundaciones tienen unas estructuras organizativas y realizan unas actividades bastante diferentes entre sí. Así, CNIC y CNIO son centros cuya actividad tiene por objeto la investigación de excelencia, por lo que su personal presenta singularidades propias de este tipo de centros. La FTR, por su parte, desarrolla una actividad de producción artística que necesariamente tiene requerimientos específicos en materia de personal. Y las cinco fundaciones restantes desarrollan una actividad encuadrada de una u otra forma en la prestación de servicios, lo que también tiene reflejo en sus estructuras de personal.

### ALEGACIÓN:

Creemos que esta mención expresa del TC a instituciones cuya actividad tiene por objeto una investigación de excelencia, entre ellas CNIC, es muy relevante si tenemos en cuenta las conclusiones del informe del CSIC titulado “INFORME MUJERES INVESTIGADORAS 2018” (\*), en el que se pone de manifiesto que “a pesar de que el 50% de las tesis presentadas por el CSIC son realizadas por mujeres, su presencia disminuye en la etapa postdoctoral y esta tendencia se mantiene en todas las categorías de la carrera profesional, dando lugar a la gráfica denominada “tijera” que pone de manifiesto la asimetría entre las carreras profesionales de hombres y mujeres.”

(\*) [http://www.imse-cnm.csic.es/docs/inicio/mujeres\\_investigadoras\\_2018.pdf](http://www.imse-cnm.csic.es/docs/inicio/mujeres_investigadoras_2018.pdf)

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
Observaciones		Página	13/22	
Url De Verificación	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==</a>			

## II.2.3. Análisis detallado de la brecha salarial en las fundaciones del sector público según distintos tipos de factores

### II.2.3.4. SEGÚN EL TIPO DE OCUPACIÓN

2.69 En el Gráfico 5 se exponen los datos de la brecha salarial del personal directivo para el conjunto de las fundaciones (un 13,1 %) y la correspondiente a cada una de ellas de forma individual, así como el porcentaje que representan mujeres y hombres en cada una. El CNIC presentaba la brecha salarial más elevada en su personal directivo, percibiendo las mujeres una retribución media inferior en un 37,2% respecto a los hombres directivos. En el lado opuesto se encuentra FUNDAE, donde la retribución media del conjunto de directivas era superior a la de los hombres directivos en un 34%. Las restantes seis fundaciones mantenían una brecha salarial de su personal directivo en el entorno de la media del conjunto de fundaciones. En cualquier caso, debe destacarse que la brecha salarial es inferior en la categoría de directivos (el citado 13,1 %) que en el conjunto de las plantillas (el 26%).

#### ALEGACIÓN:

Para el cálculo del salario de los directores no se ha tenido en cuenta que se están agregando dos categorías muy heterogéneas: por un lado la de "directores del área de gestión" y por otro lado la de los "directores de departamentos" científicos.

La categoría de "directores de departamento del área científica" la integran dos profesionales con salarios dentro de la escala de investigación. Se da la circunstancia de que los directores de investigación tienen un salario mucho más elevado que los directores del área de gestión debido a la valoración de su puesto según el plan de política retributiva vigente.

En cuanto a la categoría de directores del área de gestión, la integran cuatro profesionales, entre ellos una mujer, todos ellos con idéntico salario fijo y variable, por lo que la brecha salarial en este grupo es inequívocamente cero.

Si se agregan ambas categorías –muy heterogéneas, como hemos visto- y se hace la media aritmética de los salarios de los cinco directores hombres, el resultado evidentemente es superior al salario de la directora de gestión. Exactamente lo mismo ocurre si comparamos esa media aritmética con el salario del resto de sus colegas masculinos del área de gestión dado que, repetimos, no hay diferencia salarial por razones de sexo tampoco en este grupo.

Consideramos que el cálculo debe hacerse acogiéndose al criterio indicado por el propio TC de "igual salario para trabajos de igual valor", de tal modo que, si el valor del puesto de la directora es igual al del puesto de sus tres colegas hombres, pueda afirmarse – como así sucede- que todos los puestos de igual valor (directores de gestión) tienen asignado idéntico salario fijo y variable. En definitiva, a una misma categoría le corresponde un mismo salario con independencia del sexo de la persona que ocupa el puesto.

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10
Observaciones		Página	14/22
Url De Verificación	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==</a>		





## II.2.4. Análisis de las medidas implantadas para garantizar la ausencia de discriminaciones y la transparencia en materia retributiva

2.77. La situación de desigualdad que, por su mera existencia, representa la brecha salarial exige modificaciones normativas y la adopción de medidas razonables y proporcionadas en relación con el objetivo, pretendido por las entidades públicas o privadas, de evitar la discriminación retributiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, no consta que en el periodo fiscalizado las fundaciones analizadas hayan definido medidas específicamente destinadas a garantizar la ausencia, o al menos la disminución, de situaciones de desigualdad en materia retributiva. Tampoco consta la definición de medidas destinadas a aumentar la transparencia en esta materia.

### ALEGACIÓN:

Como es sabido, desde el ejercicio 2010, las normas presupuestarias no contemplan adaptaciones salariales individuales.

Cuando ha surgido esta posibilidad, mediante puestos de nueva creación o por sustitución de bajas, el CNIC ha designado mujeres para puestos de responsabilidad. Es el caso, por ejemplo, de la Responsable de Compras o la Jefa de la Unidad de Bioinformática.

Como ya hemos reseñado (ver alegación al punto 2.27), el nombramiento de una mujer como presidenta del Scientific Advisory Board, órgano de selección y evaluación de los investigadores, es una medida de gran calado, por la relevancia que tiene en la estrategia científica del CNIC.


Igualmente, solo recordar lo detallado previamente (ver alegación al punto 2.27) sobre que en el área de investigación, desde la entrada en vigor del segundo plan de igualdad, los dos puestos senior reclutados han sido ocupados por mujeres.

Por otra parte, en el área de gobierno de la fundación, la presidencia de la Comisión Delegada del Patronato y la Dirección General del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), órgano de tutela del CNIC, están a cargo de una mujer.

Además, el CNIC ha establecido, en los programas formativos, medidas de acción positiva como la siguiente:

*“Con el objetivo de que las personas que hayan interrumpido su actividad por razones relacionadas con la maternidad o paternidad no vean interrumpida su formación, el CNIC promueve la participación de estos trabajadores en las acciones y programas formativos y valorará especialmente estas circunstancias mediante una medida de acción positiva de modo que en igualdad de puntuación tendrá preferencia el trabajador participante en la convocatoria que tenga interrumpida su actividad laboral por permisos de maternidad, paternidad o situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, excedencia por maternidad o excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.”*

Se trata de una medida contra la discriminación indirecta, dado que en un porcentaje muy superior son las mujeres quienes interrumpen su actividad laboral por razones familiares.

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
Observaciones		Página	15/22	
Url De Verificación	<a href="https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==">https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==</a>			

El CNIC introdujo, en su normativa de evaluaciones periódicas de la carrera investigadora, la prórroga de las evaluaciones de investigadores en situaciones de maternidad y paternidad. Asimismo, presentó propuestas ante las instituciones para que pudieran también prorrogarse los contratos de duración temporal, medida que finalmente ha sido aprobada por la Seguridad Social y contemplada en la normativa laboral.

En cuanto a la transparencia, todos los asuntos relativos a igualdad se tratan en las reuniones periódicas del Comité de Igualdad, cuyas actas son públicas en la Intranet del CNIC.

Por su parte, el Plan de igualdad está publicado en la página de transparencia del CNIC, accesible para todos los ciudadanos.

Los representantes de los trabajadores (RLT) tienen acceso a los salarios por categoría y sexo a través de las tablas salariales que han servido de base para la elaboración del diagnóstico del Plan de igualdad. Adicionalmente, el CNIC envía información de los contratos (copia básica de los contratos de trabajo) al Comité de empresa (persona a contratar, categoría y salario asignado).


En los procesos de selección el CNIC envía a los RLT los borradores de autorización de los procesos, en los que se detallan las funciones, el puesto de trabajo, la categoría, los requisitos del puesto, los criterios de valoración y la comisión de selección con paridad de género.

Se envía igualmente al Comité de Empresa el borrador de las ofertas de trabajo a publicar para que los representantes de los trabajadores puedan participar en la confección, si lo estiman conveniente, tanto de la autorización como de la oferta de empleo.

Por último, el Comité de Empresa puede participar, si así lo acuerda, en la valoración de las candidaturas presentadas y en las entrevistas de trabajo, con absoluta transparencia en todas las fases del proceso de selección y de la contratación.

*2.78. Aun cuando su aprobación fue posterior al periodo fiscalizado, se ha examinado el grado de aplicación por las ocho fundaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que incorpora a la normativa nacional criterios y recomendaciones de la Comisión Europea, entre los que se encontraba la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución. El citado Real-Decreto-ley ha introducido determinadas modificaciones en el TRLET, entre las que destacan las siguientes:*

- *La definición de los grupos profesionales se debe ajustar a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.*
- *Se formaliza la obligación de remunerar los trabajos de igual valor con la misma retribución, definiendo el criterio para que un trabajo tenga igual valor que otro.*

<b>Código Seguro De Verificación</b>	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	16/22	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			



- Se crea la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Esta información debe ser accesible para las personas trabajadoras a través de la RLT.
- En las entidades con al menos cincuenta trabajadores en las que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior al del otro en un 25% o más, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

#### ALEGACIÓN:

Estudiando la descripción de grupos profesionales en el Plan de Política Retributiva y Clasificación Profesional del CNIC (PPRCP) se observa que no puede haber en ellos sesgo de género. En cada grupo y categoría profesional se pueden encontrar mujeres que perciben un salario igual o superior al de un hombre. Esto indicaría que no hay sesgo de género en la descripción de los puestos.

Actualmente, en algunas categorías, el salario medio de la mujer es superior al del hombre, así ocurre por ejemplo en categorías como Investigador Colaborador, Jefe de Unidad, Técnico Senior II y Responsable de Función I y II.

En todos los puestos de la carrera científica, así como en los de los directores del área de gestión el salario fijo y el variable es idéntico para hombres y mujeres.

La comisión de selección en los procesos de selección es paritaria en materia de género.


En cuanto a la transparencia, todos los asuntos relativos a igualdad se tratan en las reuniones periódicas del Comité de Igualdad - en el que la mitad de los miembros son nombrados por los representantes de los trabajadores - cuyas actas son públicas en la Intranet del CNIC.

Por su parte, el Plan de igualdad está publicado en la página de transparencia del CNIC, accesible para todos los ciudadanos.

Los representantes de los trabajadores (RLT) tienen acceso a los salarios por categoría y sexo a través de las tablas salariales que han servido de base para la elaboración del diagnóstico del Plan de igualdad. Adicionalmente, el CNIC envía información de los contratos (copia básica de los contratos de trabajo) al Comité de empresa (persona a contratar, categoría y salario asignado).

En los procesos de selección el CNIC envía a los RLT los borradores de autorización de los procesos, en los que se detallan las funciones, el puesto de trabajo, la categoría, los requisitos del puesto, los criterios de valoración y la comisión de selección con paridad de género.

Se envía igualmente al Comité de Empresa el borrador de las ofertas de trabajo a publicar para que los representantes de los trabajadores puedan participar en la confección, si lo estiman conveniente, tanto de la autorización como de la oferta de empleo.

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
Observaciones		Página	17/22	
Url De Verificación	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			



Por último, el Comité de Empresa puede participar, si así lo acuerda, en la valoración de las candidaturas presentadas y en las entrevistas de trabajo, con absoluta transparencia en todas las fases del proceso de selección y de la contratación.

*2.79 El Real Decreto-ley 6/2019 consagra, por tanto, la transparencia de las retribuciones como mecanismo para reforzar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los términos recomendados por la Comisión Europea. En este sentido, la transparencia retributiva requiere que las fundaciones modifiquen, en la medida de sus posibilidades, su política retributiva con el objetivo de eliminar la desigualdad salarial que se asienta, según los casos, en los complementos salariales y en los procedimientos de contratación y de promoción interna.*

**ALEGACIÓN:**

Para evitar repetir contenido en exceso, remitimos a lo expresado sobre transparencia en el apartado anterior (2.78).


*2.82. Al margen de la necesaria homologación de la regulación de los incrementos retributivos en todo el sector público, lo que se garantiza mediante las leyes de Presupuestos Generales del Estado, a efectos de la presente fiscalización debe destacarse que el marco normativo sobre el que se sustentan las retribuciones salariales de las fundaciones del sector público condiciona las posibilidades de definir y aplicar medidas específicas que incorporen la perspectiva de género en el sistema retributivo de tales fundaciones. Teniendo en cuenta el margen de actuación del que disponen las fundaciones en esta materia, las comprobaciones realizadas sobre dicha perspectiva del sistema retributivo de las entidades fiscalizadas han puesto de manifiesto lo siguiente:*

- *Todas las entidades disponían de bandas salariales o criterios de determinación de los salarios o conceptos retributivos sin distinción o discriminación por razón de sexo.*
- *Todas las fundaciones, con la excepción de la FEOI, carecían de sistemas de valoración de puestos de trabajo que permitiesen apreciar la proporcionalidad entre el valor aportado por la persona y la retribución percibida, y que permitieran retribuir de forma idéntica trabajos de igual valor.*
- *Ninguna fundación disponía de los procedimientos necesarios para dar publicidad, a través de la RLT, a las retribuciones reales por categoría y puesto, desagregadas por sexo, con objeto de promover la transparencia y evitar posibles desigualdades salariales.*

**ALEGACIÓN:**

El CNIC sí dispone, como se ha detallado en la alegación al punto 2.47 y no repetiremos aquí, de un sistema de valoración de puestos de trabajo que permite apreciar la proporcionalidad entre el valor aportado por la persona y la retribución percibida, y que por tanto retribuye de forma idéntica trabajos de igual valor. Se trata de un "Método de Puntos por Factor" que, según la OIT, es el más adecuado.

En cuanto a la transparencia y acceso de los RLT, el Plan de igualdad del CNIC, publicado en la página de transparencia, fue aprobado por el Comité de Empresa (CE). Para alcanzar las conclusiones y establecer las medidas adecuadas, se realizó un


<b>Código Seguro De Verificación</b>	zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	18/22	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==">https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==</a>			

análisis estadístico previo al que los RLT y el CE tuvieron acceso. En ese documento de análisis se contemplan las comparativas en materia retributiva por categoría y sexo. En el cuadro no se contemplan los salarios establecidos por convocatorias externas.

Cuadro con la diferencia porcentual entre la media por categoría profesional para hombres y mujeres (los porcentajes en verde y a la derecha muestran todos aquellos casos en que las mujeres ganan de media en esa categoría el porcentaje indicado más que los hombres o exactamente lo mismo en el caso de 0,0%; los porcentajes en azul y a la izquierda muestran todos aquellos casos en que los hombres ganan de media en esa categoría el porcentaje indicado más que las mujeres):

PERSONAL INVEST.	
CATEGORIA PROF.	
ASSIS. PROF.	0,0%
ASSOC. PROF.	0,0%
I. COLAB	2,3%
I. POS 0	0,0%
I. POS I	0,0%
I. POS II	0,0%
I. POS III	0,0%
I. PREDOC.	0,0%
J UNI. BII	12,4%
T ESP I	20,3%
T ESP II	0,1%
T SEN I	7,7%
T SEN II	25,6%
T T SUP I	11,2%
T T SUP II	8,6%
TEC LAB I	4,5%
TEC LAB II	4,8%

PERSONAL ADM. Y SERV.	
Categoría Prof.	
D. GESTIÓN	0,0%
R FUNC I	4,5%
R FUNC II	6,7%
TEC II	19,1%
TEC III	0,5%
TEC IV	7,7%

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
Observaciones		Página	19/22	
Url De Verificación	<a href="https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			



## II.3. EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

### II.3.1. Análisis del equilibrio en la composición de las plantillas de las fundaciones

2.86. De los datos expuestos en el anterior Cuadro 6, que desglosa el personal de las ocho fundaciones por categorías laborales y sexo, se deduce que las mujeres son mayoría en todas las categorías laborales y en todas las entidades, con las siguientes excepciones:

- Los puestos directivos (direcciones generales y direcciones) estaban ocupados por mujeres en un 39,7%, porcentaje que resulta muy inferior a la participación global de mujeres en las plantillas (60,9%). En el Gráfico 8 se desglosan estos datos para cada una de las ocho fundaciones. Resulta destacable que todas ellas, excepto FECYT, mantienen un porcentaje de mujeres directivas inferior a la proporción de mujeres en la plantilla. En cuatro entidades (FFE, FTR, CNIC y CNIO) las mujeres no alcanzan a ocupar el 40% de los puestos de dirección, porcentaje que sería necesario para considerar que existe una composición equilibrada en dicha categoría.

- En el siguiente escalón jerárquico, que incluye las diversas jefaturas intermedias existentes en las fundaciones, las mujeres ocupaban el 48,7% de los puestos, dentro de los márgenes de la composición equilibrada. Sin embargo, en dos fundaciones, el CNIC y la FTR, las mujeres ocupaban el 30,8% y el 38,9%, respectivamente, de dichos puestos, por debajo del margen de composición equilibrada.


#### ALEGACIÓN:

De los cuatro directores del área de gestión, dos de ellos accedieron al CNIC mediante un proceso de selección específico basado en criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, para el puesto de director, uno en 2002 y otro en 2004; el tercero ejerce el puesto de Director con carácter interino y la directora de Gestión Científica accedió al puesto en 2017 por promoción interna, precisamente en consideración a sus méritos profesionales y a la aplicación de un criterio de género.

Es decir, el único puesto directivo, para cuya cobertura la dirección de CNIC ha podido aplicar recientemente (2017) un criterio de evaluación del desempeño, ha sido asignado a una mujer. La paridad sería alcanzable cuando se produzca alguna baja en los puestos actualmente ocupados por hombres.

En cuanto a los directores científicos, consideramos que es aplicable a este ámbito lo establecido en el punto 2.28 de este informe para otros "sectores masculinizados" que obedecen a realidades del mercado laboral y no son producto de desigualdades de género; así como considerar también lo que el TC afirma en el punto 2.58 en cuanto a que "CNIC y CNIO son centros cuya actividad tiene por objeto la investigación de excelencia, por lo que su personal presenta singularidades propias de este tipo de centros."

En el documento del CSIC titulado "INFORME MUJERES INVESTIGADORAS 2018" ([http://www.imse-cnmc.csic.es/docs/inicio/mujeres\\_investigadoras\\_2018.pdf](http://www.imse-cnmc.csic.es/docs/inicio/mujeres_investigadoras_2018.pdf)) se expone que "a pesar de que el 50% de las tesis presentadas por el CSIC son realizadas por mujeres, su presencia disminuye en la etapa postdoctoral y esta tendencia se mantiene en todas las categorías de la carrera profesional, dando lugar a la gráfica denominada "tijera" que pone de manifiesto la asimetría entre las carreras profesionales de hombres y mujeres."

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
Observaciones		Página	20/22	
Url De Verificación	<a href="https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw=">https://www.cnic.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5z0He1k7pw=</a>			

No obstante, CNIC trabaja para invertir esta tendencia y, desde la entrada en vigor del nuevo Plan de igualdad (enero 2016) las dos contrataciones de los niveles sénior de Investigación han sido de mujeres, una Full Professor de la Universidad de Pavía (Senior III) y una Catedrática de la Universidad Complutense de Madrid (Senior II).

En conclusión, el CNIC ha implementado medidas concretas en la dirección que apunta el Tribunal, modificando el Scientific Advisory Board que lleva a cabo la selección de investigadores, nombrando como presidenta del mismo a una mujer y ha aplicado criterios de género en el nombramiento del puesto más reciente de dirección en el área de Gestión Científica. Asimismo, el 100% de los perfiles Senior incorporados en el área de investigación, desde la entrada del nuevo Plan de igualdad han sido de mujeres.

### II.3.2. Análisis de las medidas de conciliación y corresponsabilidad

2.98. Las medidas de conciliación aplicadas por las fundaciones presentan particularidades si se analizan en función de la actividad desarrollada por cada entidad. De este análisis se desprenden los siguientes resultados:

....  
 b) La aplicación informática de control horario de la FTR, el CNIC, el CNIO y la FIIAPP no proporcionaba a las personas trabajadoras información diaria sobre el remanente de horas positivo o negativo respecto a su jornada laboral. Con ello, las medidas de flexibilidad horaria dejan de tener virtualidad, al depender de apreciaciones subjetivas que, por el mero hecho de serlo, pueden resultar contrarias a la igualdad.


#### ALEGACIÓN:

Desde el portal de usuario disponible en la Intranet del CNIC, las personas trabajadoras pueden consultar los registros de entrada y salida diaria o de un periodo concreto y exportarlo a una hoja de Excel donde pueden calcular de forma sencilla el horario realizado de un día o de un periodo, pudiendo ver si hay un exceso o un defecto de horas para así poder flexibilizar su jornada a lo largo del año con la única limitación del cumplimiento del horario en términos anuales (1.642,5 horas) e incluso con la opción de traspasar 50 horas al año siguiente.

#### CUADRO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS POR LAS FUNDACIONES (ANEXO I)

En cuanto al cuadro de medidas es importante apuntar algún ligero matiz sobre alguna de las medidas de conciliación:

G2-2 Trabajo a distancia: el CNIC no tiene implantado un sistema de teletrabajo propiamente dicho. En el Portal de ausencias existe una opción para tareas realizadas fuera del Centro (congresos, reuniones, eventos, tribunales de tesis, etc.)

Código Seguro De Verificación	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
Observaciones		Página	21/22	
Url De Verificación	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			



G3-3 Ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad (como tique guardería): la ayuda se circunscribe a la educación infantil de primer ciclo (guardería) a través de tickets guardería.

G1-4 Jornada intensiva de verano: CNIC no tiene implantada dicha medida como tal (hay flexibilidad horaria) pero las personas con responsabilidades familiares pueden hacer jornada intensiva todo el año.

G1-6 Jornada intensiva viernes o determinadas fechas: posibilidad de acogerse a la jornada intensiva los viernes siempre que el servicio lo permita.

G3-12 Seguro médico: se articula a través de un plan de compensación flexible.

G3-16 Condiciones bancarias ventajosas en anticipos: la fundación concede anticipos de nómina, pero no intermedia con anticipos bancarios.

G4-17 Permiso retribuidos por cuidados: sí se conceden, pero no se contempla el apartado de "reuniones escolares".

G1-20 Elección/cambio de turno: existe flexibilidad horaria pero no existen turnos en la organización del trabajo.


G1-21 Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales (cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja): los trabajadores tienen permisos retribuidos según la normativa reflejada en el Portal de ausencias, un régimen flexible de vacaciones y el régimen de permisos retribuidos aplicable al sector público.

G3-24 Plan de pensiones: aprobado y actualmente en fase de implementación.

G1-29 Bolsa de horas: existe jornada flexible y distribución personalizada de la jornada en los términos pactados con el Comité de Empresa.

En Madrid, a 6 de marzo de 2020

D. Alberto Sanz Belmar  
Director Gerente

<b>Código Seguro De Verificación</b>	zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Alberto Sanz Belmar - Director Gerente	Firmado	06/03/2020 12:08:10	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	22/22	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==">https://www.cnice.es/valida/code/?CSV=zGsD4FvD0STy5zOHe1k7pw==</a>			





ALEGACIONES FORMULADAS POR LA FUNDACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CIENCIA Y LA  
TECNOLOGÍA (FECYT)





MINISTERIO  
DE CIENCIA  
E INNOVACION

Gabinete del Ministro  
Directora del Gabinete



TRIBUNAL DE  
CUENTAS

E 202000100001631  
11/03/2020 10:07:46  
CSV: 75647-64E24-77626-5552F  
REGISTRO GENERAL. OFICINA PRINCIPAL



D. Javier Medina Guijarro  
Consejero de Cuentas  
Tribunal de Cuentas  
Sección de Fiscalización  
C/Fuencarral, 81  
28004 Madrid



Madrid, 5 de marzo de 2020

Estimado Consejero:

Adjunto remito las alegaciones formuladas por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) al anteproyecto de *“Informe de Fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018”*.

Un cordial saludo

LA DIRECTORA DEL GABINETE



Inmaculada Aguilar Nacher



## **ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS IMPLANTADAS POR LAS FUNDACIONES DEL SECTOR PÚBLICO PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD EN EL EJERCICIO 2018**

El objeto del presente escrito es exponer las alegaciones correspondientes al Anteproyecto de informe de Fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre Igualdad en el ejercicio 2018.

A continuación se exponen comentarios, aclaraciones y/o alegaciones a los resultados expuestos de dicha fiscalización, con respecto a las conclusiones que en el informe se citan sobre la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT).

Los tres puntos siguientes de presentación obedecen a los tres objetivos que se plantea el Tribunal de cuentas en su fiscalización de cumplimiento y operativa en materia de igualdad:

1. Los resultados de la citada fiscalización, en relación con el cumplimiento de la normativa legal aplicable en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, confirman que no existía obligación en el ejercicio analizado de elaborar ni aplicar un plan de igualdad (PI) para la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), no obstante estará obligada a elaborar el plan de igualdad a partir de marzo de 2021. Así mismo desde febrero de 2020, se ha constituido una nueva Representación legal de trabajadores (RLT), con los que se prevé iniciar negociaciones para la confección de un nuevo convenio colectivo de la FECYT, así como acciones en materia de mejoras de igualdad.

En el informe emitido por el Tribunal de cuentas, se comenta que en la fecha de cierre de la que es objeto de fiscalización sobre igualdad la FECYT, diciembre de 2018, “la Fundación carecía de un protocolo para la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo”. Sin embargo, la FECYT, desde noviembre de 2012, tiene protocolos de actuación frente a posibles situaciones de acoso laboral y sexual, publicados en la intranet de la FECYT y comunicado a la plantilla a todos los efectos. En Septiembre de 2019, se revisó y se actualizó dicho protocolo desarrollando junto con el Comité de Seguridad y Salud “Sistema General de Gestión de Conflictos Interpersonales” donde se incluye protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo. Por tanto, se solicita corrección en el informe de fiscalización de medidas sobre igualdad en este sentido.

2. En relación con las retribuciones percibidas por mujeres y hombres, se observa que la FECYT mantiene una brecha salarial inferior a la global. Así mismo, se destaca que la FECYT en las retribuciones superior a la mediana, no existe brecha salarial en perjuicio de las mujeres, a pesar de ser de las pocas fundaciones con un elevado número de mujeres directivas frente al de hombres.





Sin embargo, en las retribuciones inferiores a la mediana si se detecta según resultados del informe de fiscalización una brecha salarial en favor de los hombres. A este respecto, dentro de los límites de acción posibles según la legislación vigente, se han planteado medidas de homogeneización de categorías profesionales y salarios, tales como la aplicación de incrementos adicionales de la masa salarial según PGE 2018, ó procesos de selección internos que ayudan a la igualdad, en favor del artículo 28 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que establece que el empresario debe *“pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución”*.

En relación al dato que sitúa a la FECYT como la fundación que presenta una mayor diferencia entre la brecha salarial total (7,5%) y la brecha salarial calculada para el personal que no está en situación de reducción de jornada (-0.1%), indicar que los niveles retributivos no han sufrido en ningún caso variación alguna por el mero hecho de solicitar una jornada reducida, simplemente se han ajustado al porcentaje de jornada solicitado, por lo que consideramos que este dato que marca brecha salarial en perjuicio de las mujeres es casual y no consecuencia de discriminación alguna.

3. En relación con los sistemas y procedimientos para obtener la igualdad de mujeres y hombres, en la FECYT, como en el resto de Fundaciones analizadas menos una, se ha detectado la falta de un sistema de valoración de puestos que implique una definición de grupos profesionales, así como criterios cuantitativos de valor de cada puesto, que permita asignar una retribución acorde, permitiendo retribuir de forma idéntica trabajos de igual valor.

Alineado con el objetivo estratégico de la FECYT “Favorecer el desarrollo profesional y el bienestar de las personas”, y su línea de actuación: “Situación a las personas en el centro de la estrategia de FECYT” del Plan de Actuación 2020 de la FECYT, se ha propuesto desarrollar un análisis de los puestos de trabajo de la Fecyt así como su valoración posterior, con el objeto de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, y orientada a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

Una vez realizada la valoración de puestos, La Fecyt como medida de mejora de igualdad, se compromete a cumplir con la recomendación que plantea el informe de fiscalización en materia de igualdad, de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales. Esta información será accesible para las personas trabajadoras a través de la RLT para promover la transparencia.

Así mismo y siguiendo otra de las recomendaciones del informe del Tribunal de cuentas, la Fecyt, revisará las medidas del grupo 4, que representan mejoras en materia de conciliación, por ser las menos implementadas en la Fundación, con el fin de analizar posibles mejoras a las medidas que ya existen en la FECYT.





## CONCLUSIONES

Por todo lo anteriormente expuesto, la FECYT concluye que:

- Actualmente y en contra de lo que se afirma en el informe de fiscalización, la FECYT cuenta con “Sistema General de Gestión de Conflictos Interpersonales” que incluye un protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo”.
- Se desarrollará un sistema de valoración de puestos cuantitativo que permita comparar trabajos de igual valor, e ir ajustando sus retribuciones dentro de los límites legales y presupuestarios.
- Se informará por medio de la RLT a los trabajadores de las retribuciones medias de la FECYT distribuidas por categorías y sexo
- A partir del 2021 se desarrollará un Plan de Igualdad (PI) en la FECYT, cumpliendo con la obligatoriedad y contenidos del mismo

En Madrid, a 3 de marzo de 2020





ALEGACIONES FORMULADAS POR LA FUNDACIÓN DE LOS FERROCARRILES ESPAÑOLES (FFE)







SR. D. JAVIER MEDINA GUIJARRO  
Consejero  
Sección de Fiscalización  
TRIBUNAL DE CUENTAS

Madrid, 2 de marzo de 2020

Estimado Sr.,

La Fundación de los Ferrocarriles Españoles F.S.P., con CIF G-78043700, domiciliada en Madrid (28012), calle Santa Isabel nº 44, representada D. JOSÉ CARLOS DOMÍNGUEZ CURIEL, con NIF NÚM.9301407-T, en su calidad de Director Gerente de esta institución, que actúa en representación de la misma en virtud de los poderes conferidos mediante escritura pública otorgada ante el Notario de Madrid D. Tomás Pérez Ramos, el 7 de febrero de 2019, bajo el número 651 de su protocolo, siguiendo instrucciones de su Presidente,

**NO FORMULA alegaciones al contenido del Anteproyecto de “Informe de Fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018”**



FUNDACIÓN DE LOS  
FERROCARRILES  
ESPAÑOLES

Firmado  
digitalmente por  
09301407T JOSE  
CARLOS  
DOMINGUEZ (R:  
G78043700)  
Fecha: 2020.03.02  
19:20:04 +01'00'

José Carlos Dominguez Curiel  
Director Gerente



ALEGACIONES FORMULADAS POR LA EXPRESIDENTA DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN  
INTERNACIONAL Y PARA IBEROAMÉRICA DE ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS (FIIAPP)



Sobre el anteproyecto del “Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las fundaciones del sector público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018” se realizan algunas consideraciones generales al objeto de complementar el informe del Tribunal de Cuentas.

La FIIAPP es una FSP dedicada a la ejecución de programas de cooperación internacional. Algunas particularidades de la Fundación ayudan a entender su estructura laboral y su régimen de contratación de personal:

- La FIIAPP está presente en más de 100 países, por lo que muchos de sus trabajadores desempeñan su labor en el extranjero.
- El modelo de cooperación de la FIIAPP se basa en la transferencia de conocimiento y en la mejora de capacidades en las instituciones públicas de los países socios. Los procesos y dinámicas de desarrollo de cada país son únicos, por lo que la actividad de la Fundación debe adaptarse a la especificidad de los mismos. En este sentido, los perfiles requeridos para llevar a cabo los proyectos de la FIIAPP no pueden estandarizarse.
- En el presupuesto anual de la FIIAPP en 2018, sólo el 3% correspondía a financiación de la AGE. El resto de los fondos provenían de instituciones europeas.
- La FIIAPP no dispuso de una RPT aprobada por la DG de Costes y Presupuestos en el momento de su creación. El marco normativo que amparaba el funcionamiento de la FIIAPP durante sus primeros años no exigía tampoco la auditoría anual de la IGAE. La contratación del personal durante los primeros años se llevó a cabo en condiciones muy diferentes a la legislación laboral actual.
- La plantilla media de la FIIAPP en 2018 era de 230 trabajadores (309 contratos efectivos a lo largo del año). Esta plantilla se componía de 67 trabajadores de estructura (empleados fijos en la Administración) siendo el resto contratados temporales con cargo a proyectos.

Con relación al punto 2.57 referido a la magnitud de la brecha salarial en las FSP, se realizan las siguientes consideraciones:

- En 2014 y en línea con la decisión del Gobierno de mejorar la transparencia en el sector público, se aprobó un procedimiento de contratación de personal basado en los principios de mérito, capacidad, transparencia e igualdad entre candidatos.



TRIBUNAL DE  
CUENTAS

E 202000100001299

26/02/2020 12:24:14

CSV: 22627-76334-3556F-373D4

REGISTRO GENERAL OFICINA PRINCIPAL





Esta mejora en los procesos de selección de personal en la FIIAPP garantizaba la publicidad y transparencia en todas las fases de dicho proceso, aumentando, al mismo tiempo, el grado de confianza y seguridad de todos los candidatos que participaban en el mismo. Las principales características del manual de contratación laboral aprobado en 2014 eran las siguientes:

- Un sistema de contratación transparente, objetivo e igualitario.
  - Publicidad. Todos los procesos de selección pasaron a publicarse en la página web de la FIIAPP.
  - Aplicación obligada a todos los contratos laborales excepto a los expertos designados por otros órganos de la Administración.
  - Obligatoriedad de justificar y registrar la necesidad de la contratación.
  - Comités de Selección apropiados a los perfiles a contratar.
  - Aplicación de prueba escrita y entrevista a los candidatos, además de la valoración de los méritos profesionales.
- 
- Las diferencias en las retribuciones percibidas por los diferentes trabajadores de la FIIAPP se explican por las particularidades de su plantilla, explicadas anteriormente.
  
  - Casi la totalidad de los empleados de estructura (puestos fijos en la Administración) se incorporaron a la Fundación en su día, y en los años en que no existía una masa salarial aprobada por la DG de Costes de Personal. La mayoría accedió con contratos temporales que posteriormente se transformaron en fijos. Los trabajadores se incorporaban a la estructura de la FIIAPP con el último sueldo de su contrato temporal (para el que no había criterio definido). Esto incorporó desde el origen una disparidad en salarios que se arrastra hasta la actualidad.
  
  - Desde 2013, la DG de Costes comenzó a aprobar anualmente la masa salarial de la FIIAPP y las máximas retribuciones de cada categoría laboral. Las incorporaciones de personal de estructura en 2017 y 2018 que se llevaron a cabo por reposición y por incorporación de personal de la AGE ya se realizaron siguiendo estos criterios. Estos trabajadores tienen sueldos significativamente inferiores a los del personal referido en el apartado anterior.
  
  - El 70% de la plantilla de la FIIAPP corresponde a trabajadores contratados temporalmente con cargo a proyectos. Las retribuciones del personal de cada proyecto estaban establecidas por el órgano responsable de su financiación (departamentos de la Comisión Europea en la mayoría de los casos).

- En muchos casos, los expertos que ocupaban estas plazas eran designados por el órgano de la Administración (española o de otros países) con competencia en el sector correspondiente a cada proyecto. Aunque el contrato lo firmaba la FIIAPP, cada Administración realizaba la prueba de selección de acuerdo con sus criterios. Nada hace dudar que no se siguieran principios de igualdad y mérito en esta selección. La identificación de los expertos se realizaba buscando las personas que tuvieran el conocimiento adecuado y con disponibilidad de viajar y, en su caso, vivir en el extranjero.
- En estos contratos por proyectos, tampoco es posible aplicar una política de sueldos iguales a trabajos iguales, ya que cada proyecto tenía una especificidad, en función del país de destino, de si el proyecto era regional, de la carestía de la vida o de las particularidades del destino y de la actividad a realizar, del presupuesto total del proyecto, del conocimiento requerido o de los años de experiencia solicitados, entre otros factores.
- No es posible establecer una comparación objetiva entre estas plazas, ya que no existían trabajos iguales. Para la lucha contra el terrorismo en Somalia, se requería de un conocimiento diferente que para la implantación de un sistema de trasplantes en Moldavia o para apoyar la creación del Defensor del Pueblo en Turquía, por citar algunos ejemplos.
- Si los puestos con mayores retribuciones eran ocupados por hombres, debe entenderse que fueron elegidas las personas que mostraron interés en ocupar dichas plazas y que tenían los perfiles idóneos para cada proyecto en los procesos de selección interna y designación por los órganos de la Administración. Dicho esto, el sueldo más alto de la FIIAPP en 2018 lo tenía una mujer.
- En aquellos casos en que la FIIAPP se responsabilizaba también de la selección de expertos para proyectos, se aplicaba el manual de contratación comentado anteriormente. La información y acceso a estas plazas se daba en condiciones de absoluta transparencia e igualdad.

Madrid, 24 de febrero de 2020

Fdo.: Soraya Sáenz de Santamaría

SR. D. JAVIER MEDINA GUIJARRO  
TRIBUNAL DE CUENTAS  
Sección de Fiscalización  
Departamento Financiero y de Fundaciones y otros Entes Estatales

