

La Justicia critica el sistema de selección en las empresas

10/01/2008

Expansión.- Un tribunal adopta la igualdad de la mujer como argumento para tumbar la elección directa de cargos por los mandos superiores y sin un procedimiento público. La sentencia responde a una demanda de la Administración. La designación directa de los mandos por el extendido mecanismo de nombramiento directo por los cargos superiores se enfrenta a la normativa de protección de la mujer.

El popularmente conocido sistema de elección a dedo, que practican la inmensa mayoría de compañías ha topado con una sentencia, del Juzgado de lo Social número 13 de Barcelona, en la que se asegura que *"el sistema de promoción, aún cuando efectuado conforme a una norma convencional, es aplicado por la empresa, de forma que restringe el ejercicio de la mujer a su promoción; la práctica o el sistema utilizado no da lugar a que las interesadas (mujeres) puedan solicitar la promoción; ni a que los trabajadores o las centrales sindicales sepan qué vacantes hay, quién puede pedir las, que requisitos se exigen (no se aplican siempre los mismos factores de promoción; dice la empresa), quién ha accedido y a qué cargo anualmente y no pueden controlar los méritos de cada candidato o candidata al puesto a cubrir"*.

La consecuencia final de la sentencia es rotunda: *"El sistema de promoción seguido por la empresa produce objetivamente una desigualdad de trato, discriminando a las trabajadoras, notoriamente el colectivo que, conforme a la práctica de la empresa, en mayor medida ve su derecho a la promoción vulnerado"*.

El Juzgado realiza una recopilación de lo que considera que es este sistema de nombramiento de cargos discriminatorio, una enumeración que no le resultará extraña a gran número de empresarios españoles: *"En el sistema de promoción se utilizan la libre designación, por parte de la dirección de la empresa, para el acceso al grupo profesional de mandos y que, en el sistema de evaluación continuada, la valoración se realiza por el jefe inmediato [...], la valoración de los factores, que toman en cuenta, es subjetiva, con criterios no objetivables en su mayoría [...], que no se utilizan check list [listados centralizados], ni listas de criterios fijos"*.

La sentencia añade que entre las características de este sistema de nombramientos también se encuentra el hecho de que no participan *"en ningún momento, los representantes legales de los trabajadores"* y que *"no se saben los criterios concretos por los que se han elegido a un trabajador"*. La sentencia llama la atención por un hecho adicional. Las demandas fueron presentadas *"en procedimiento de oficio por el Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Cataluña"*.

Expertos legales han mostrado su sorpresa por una sentencia que pone en jaque el principal mecanismo de selección de mandos. *"Las nuevas leyes ya no hablan sólo de discriminación directa sino también de la indirecta, esto es, la situación en que una práctica empresarial aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que pueda justificarse objetivamente"*

en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados", señala Jesús Domingo, director del departamento laboral de Ernst & Young Abogados.

Domingo añade que *"esta sentencia, que no es firme todavía, supone en la práctica nuevas restricciones al poder empresarial no contempladas en la ley, por lo que no parecen estar suficientemente fundadas"*. El experto recuerda que el Estatuto de los Trabajadores recoge que los ascensos se producirán teniendo en cuenta, entre otras cosas, las facultades organizativas del empresario.

Los claveles rojos y las fotos espontáneas que marcaron el bautizo político de la Ley de Igualdad, el pasado marzo, han quedado en agua de borrajas. Y es que el brindis por la norma, creada para instaurar la era paritaria, ha perdido énfasis, según los sindicatos. Cuatro meses después de su entrada en vigor, el ministro de Trabajo reconoció el pasotismo de las empresas obligadas a elaborar planes de Igualdad.

Las palabras de Jesús Caldera pusieron la semilla a la guerra fría declarada por los sindicatos: *"La Ley de Igualdad se tiene que cumplir y nos consta que la Inspección Laboral ha optado por hacer la vista gorda y por no pedir cuentas a ninguna compañía"*, alertó CCOO. El descontento ha calado en los ánimos hasta el punto de que los agentes sociales supeditan el apoyo futuro al Gobierno a que cumpla esta *"tarea decisiva"*.

A partir de 2008, la inspección laboral revisará a 10.000 empresas: desde la composición de las plantillas hasta los sistemas de promoción. El Consejo de Ministros, además, acaba de aprobar un plan en el que insta a las cotizadas a adoptar una actitud *"ejemplar"* en cuanto a la promoción de la mujer.