



Propuesta de medidas legislativas para el impulso del talento senior

2021



endesa
Fundación

FUNDACIÓN
máshumano

 Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

 Hogan
Lovells

 HERBERT
SMITH
FREEHILLS
FUNDACIÓN

 FFP FUNDACIÓN
FERNANDO POMBO

 pwc

Introducción

Los cambios de paradigma social, la digitalización y la larga y profunda crisis han impactado especialmente en la manera de hacer negocios, y en consecuencia en el tipo de habilidades y actitudes que demandan las empresas, desvinculando del mercado de trabajo a grandes grupos de personas. En España, tenemos cerca de **1.000.000 de desempleados mayores de 50 años**, estando una gran mayoría de ellos en búsqueda activa de empleo. Actualmente, España registra una de las tasas de desempleo de trabajadores mayores de 50 años más altas de la Unión Europea y estas se están viendo incrementadas por la crisis a consecuencia del Covid-19.

Desde **Generación SAVIA**, proyecto de **Fundación Endesa** en colaboración con **Fundación máshumano**, queremos proponer un **conjunto de medidas a las Administraciones Públicas para apoyar a este colectivo social**. Estas medidas han surgido tras el análisis de más de 75 propuestas recibidas utilizando una herramienta de inteligencia colaborativa abierta a la sociedad.

Generación SAVIA tiene el objetivo de impulsar la empleabilidad del talento senior en España, y actualmente cuenta con más de 35.000 personas registradas en su plataforma, con el apoyo de más de 180 colaboradores y 500 organizaciones. Estas medidas legislativas que se presentan a continuación, son **una gran oportunidad para los profesionales senior, las empresas y las AAPP para que todos se beneficien de un gran talento** que cuenta con una larga trayectoria laboral a sus espaldas, experiencia y conocimiento acumulado, y pueden servir como un impulso para la creación de empleo, más necesario que nunca en esta crisis por Covid-19.



Para la elaboración de estas medidas legislativas se ha creado un **grupo de trabajo** formado por **Sagardoy Abogados, Hogan Lovells, Fundación Herbert Smith Freehills, Fundación Fernando Pombo, PwC, Fundación Endesa y Fundación máshumano**, utilizando para ello las conclusiones del “Análisis del marco jurídico laboral aplicable en España a la contratación de trabajadores de más de 55 años de edad a la luz de las distintas legislaciones europeas” de Sagardoy Abogados y del IE.

También se han recogido las medidas más relevantes identificadas a través de **dos encuestas** para identificar las mejores prácticas para impulsar el talento senior en las organizaciones (ver anexo):

A través de redes sociales para el conjunto de usuarios de Savia (más de 25.000 seniors).

A través de ecosh.org, plataforma de inteligencia colaborativa de Fundación máshumano.

Propuesta de medidas legislativas para el impulso del talento senior

1

Igualdad Generacional

Igualdad efectiva entre generaciones para combatir la discriminación, directa o indirecta, por razón de edad.

Propuesta de cambios legislativos:

- Ley Orgánica de Igualdad Generacional
- Modificación de los artículos 11.2 a), 17, 22, 24, 28, 64, 85, 90 y Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores todo ello para evitar discriminación por edad a través de la negociación colectiva, la definición de los grupos profesionales, el sistema de ascensos, la igualdad de remuneración, la información a los representantes y el deber de vigilancia de la autoridad laboral.

2

Formación

Impulso de la formación de los profesionales senior en las empresas

Propuesta de cambios legislativos:

- Modificación de la Ley de Información no Financiera y Diversidad con la inclusión del deber de información de las contrataciones y de las acciones formativas a profesionales senior.
- Creación de ayudas y subvenciones específicas para el desarrollo de acciones formativas los profesionales senior
- Modificación el artículo 23.2 del Estatuto de los Trabajadores para que incluya la edad como un posible elemento de discriminación en relación con la formación de las personas trabajadoras.

Igualdad efectiva entre generaciones para combatir la discriminación, directa o indirecta, por razón de edad.

1 - Regulación actual: la no discriminación por razón de edad

El artículo 14 de la Constitución Española que prohíbe cualquier discriminación por razón de edad, resulta ser el punto de partida idóneo para cualquier propuesta legislativa en relación con la igualdad generacional.

En este sentido, resultan especialmente relevantes las sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en materia de “no discriminación” por razón de edad, entre las que se pueden citar las sentencias del Tribunal Constitucional núm. 66/2015, 63/2011 y 78/2012, junto con las del Tribunal Supremo 2187/2011, 968/2017 y 1639/2019, que nos ayudan a apreciar los claros contornos entre la “no discriminación” y el principio de “igualdad”, cuya expresión más clara se encuentra en el marco de las Administraciones Públicas, pero que no alcanza en igual medida al ámbito privado.

El ordenamiento jurídico internacional, en especial en el marco de la Unión Europea, también ha establecido una cierta regulación en materia de “no discriminación”, como el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el artículo 6.3 del Tratado de la Unión Europea y el artículo 2 de la Directiva 2000/78 CE.

Sin embargo, como se analizará a continuación, se hace necesario pasar de la búsqueda de una igualdad formal, a través de la “no discriminación” a una “igualdad real o efectiva”, que combata proactivamente, y no solo reactivamente, cualquier discriminación directa o indirecta por razón de edad.

2 - Necesidad de una regulación que busque la igualdad generacional efectiva

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La discriminación salarial, el mayor desempleo, las políticas dirigidas al rejuvenecimiento del mercado laboral, las prejubilaciones, muestran como la igualdad plena, entre generaciones, aquella “perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”, en palabras escritas por John Stuart Mill hace 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos.

El lector habrá detectado que el párrafo anterior resulta de una mínima adaptación de la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que muestra, en si mismo, la necesidad de una norma que *“dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta [por razón de edad], con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las [personas de edad] pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.”*

Nuevamente, se parafrasea la Ley Orgánica 3/2007, que nos permite resaltar las similitudes existentes entre la falta de una igualdad real o efectiva entre hombre y mujeres y la falta de esa igualdad real o efectiva entre generaciones. Una situación a la que han contribuido en no pocas ocasiones las políticas legislativas que han primado el acceso de los jóvenes al empleo, incluso incentivando o facilitando la extinción de los contratos de trabajo de las personas de mayor edad, políticas que incluso se han visto respaldadas por la negociación colectiva y validadas por la doctrina constitucional desde el prisma de la "no discriminación".

Esta situación evidencia la necesidad de combatir la idea falaz de que son las personas de mayor edad las que "obstruyen" el acceso al empleo de los más jóvenes y la urgencia de contar con una normativa que desde una perspectiva integral refuerce la lucha por una igualdad efectiva entre generaciones.

3 - Propuesta legislativa: Ley Orgánica de Igualdad Generacional y modificación del Estatuto de los trabajadores

3.1 Ley Orgánica de Igualdad Generacional

Se propone la aprobación de una Ley Orgánica de Igualdad Generacional que en lo fundamental replique, con las necesarias adaptaciones, la actual Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este sentido resulta imprescindible contar con el soporte de una Ley Orgánica de Igualdad Generacional en aspectos tan relevantes, y que actualmente se contemplan para la igualdad entre mujeres y hombres, como:

- La igualdad de trato y de oportunidades;
- El acoso por razón de edad;
- En las políticas públicas: incluidas las políticas de educación (en todos sus niveles), la salud, los medios de comunicación, la contratación pública, la política de subvenciones, el empleo público (incluyendo fuerzas armadas y fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado) o la responsabilidad social de las empresas.
- La igualdad en el ámbito laboral privado: planes de igualdad generacional, protocolos de acoso por razón de edad, distintivo empresarial en materia de igualdad generacional, programas de mejora de la empleabilidad.

3.2 Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores

En línea con la necesidad de combatir la discriminación directa e indirecta en relación con el marco laboral, uno de los principales marcos de socialización y desarrollo humano, se hace necesario adaptar, modificar o derogar determinados preceptos actualmente en vigor en el Estatuto de los Trabajadores:

- Derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores que habilita a la negociación colectiva a establecer fórmulas para la extinción de los contratos de trabajo de las personas de más de edad, con el pretexto del cumplimiento de determinadas medidas de mejora del empleo en la empresa.
- Supresión del límite de edad de 25 años para el contrato de aprendizaje regulado en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, que dificulta el reciclaje de las personas de mayor edad.

- Modificación de los apartados 4 y 5 del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, para que tengan el siguiente tenor literal:

*“4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres **y de las personas de más edad** a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo **o de la generación** menos representada en el grupo profesional de que se trate.*

*Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo **o de la generación** menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.*

*“5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres **y en la Ley Orgánica de igualdad generacional**”.*

- Modificación del artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, para que tenga el siguiente tenor literal:

*“3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género **o edad**, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres **o por razón de edad**. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1”*

- Modificación del artículo 24.1 del Estatuto de los Trabajadores, para que tenga el siguiente tenor literal:

*“2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres **o por razón de edad**, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”*

- Modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, para que tenga el siguiente tenor literal:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo y edad.

*1. 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 **o edad** en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando 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 en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo **y grupo de edad** y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo **o de un grupo de edad determinado** sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo **o la edad** de las personas trabajadoras.”

- Modificación del artículo 64.3 y 64.7.a) 3º del Estatuto de los Trabajadores, para que tenga el siguiente tenor literal:

“64.3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres **y por razón de edad**, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres **y grupos de edad** en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres **y por razón de edad** en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”

“64.7.a).3º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres **y por razón de edad**, especialmente en materia salarial.”

- Modificación del artículo 85.1, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, para que tenga el siguiente tenor literal:

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres **y por razón de edad** en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres **y en la Ley Orgánica de Igualdad generacional**.”

- Modificación del artículo 90.6 del Estatuto de los Trabajadores, para que tenga el siguiente tenor literal:

“6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo **o edad**.”

Impulso de la formación de los profesionales senior en las empresas

1 - La cobertura normativa de los profesionales senior.

Como es sabido, la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, **“Ley de información no financiera y diversidad”**) concreta el deber de información significativa para determinadas organizaciones sobre cuestiones:

- Medioambientales.
- Sociales y relativas al personal (que comprende aspectos como la “brecha salarial” y la implantación de políticas de desconexión laboral).
- Respeto de los derechos humanos.
- Lucha contra la corrupción y el soborno.

La inclusión del deber de información de las contrataciones y de las acciones formativas a profesionales senior, bajo el amparo de la Ley de información no financiera y diversidad puede tener mucho sentido, teniendo en cuenta el preámbulo de la citada Ley:

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. A la vez, su anuncio resulta esencial para la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social [...]

Respecto a las cuestiones sociales y relativas al personal, la información facilitada en el estado puede hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y el diálogo con las comunidades locales y las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades [...]

El deber de informar de las acciones formativas que lleven a cabo las compañías con el colectivo de profesionales senior, puede incentivar la oportunidad de las empresas para diseñar programas, que apuesten por el talento de estos profesionales y su contribución a los resultados de la compañía por las capacidades antes citadas.

Se hace necesario crear un marco informativo favorable que demuestre, a través del uso de datos e indicadores, que los profesionales senior son determinantes en las áreas estratégicas de las compañías.

La Ley de información no financiera y diversidad expone la información que se debía incluir en el informe de gestión sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Dentro de esta especificación, se incluye el apartado formación estableciendo que en el informe de gestión deben aparecer:

Las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

La actual regulación es muy amplia y segmenta la formación recibida en función de cada categoría profesional o rol, pero no recoge ningún otro aspecto, de modo que se propone **ampliar artículo 49.6 del Código de Comercio**, incluyendo específicamente en la Información no Financiera. Así el apartado II, último inciso del art. 49.6 podría recoger

- Número de horas de formación por segmentos de edad.
- Políticas de formación específicas, destinadas a los profesionales de más de 50 años.
- Porcentaje de presupuesto de formación destinado a los profesionales de más de 50 años.

Su redactado podría ser:

“II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal:

Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.

Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales; **número de horas de formación por segmentos de edad; políticas de formación específicas, destinadas a los profesionales de más de 50 años; porcentaje de presupuesto de formación destinado a los profesionales de más de 50 años.**

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Igualdad: *medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, **medidas adoptadas para el mantenimiento y la formación de profesionales mayores de 50 años** protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad."*

2 - Ayudas y subvenciones específicas para el desarrollo de acciones formativas los profesionales senior

Incentivar que las empresas diseñen planes de desarrollo específicos para sus profesionales senior

puede promoverse a través de la concesión de ayudas, que tratándose de la actividad formativa, podrían provenir de la Fundación Estatal de Formación para el Empleo (en adelante "**Fundae**") siguiendo la misma metodología de bonificación en las cotizaciones a la seguridad social, quizá incrementando el crédito disponible.

Otra de las ayudas podría ser directamente **subvenciones** de Fundae concedidas a determinadas organizaciones que vayan a formar a sus profesionales senior en determinadas habilidades y competencias, bien con un objetivo determinado o con carácter general.

La formación y la empleabilidad de los profesionales senior es un camino de doble sentido: Es vital que las empresas asuman la importancia y el nuevo rol que van a adquirir estos profesionales en la actual situación de crisis, y para ello les faciliten actualizarse y les formen en competencias y habilidades que les sirvan para afrontar los retos de la transformación digital actual, pero también es fundamental que haya un marco de ayudas públicas que faciliten a las empresas el desarrollo de dicho planes, de modo que se apueste de manera tangible por este colectivo clave.

3 - Negociación colectiva y formación de seniors

El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, establece dentro de un marco general de la clasificación profesional, un derecho generalizado de los trabajadores a la "**Promoción y formación profesional en el trabajo**", concretando que:

1. El trabajador tendrá derecho:

a) *Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.*

b) *A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.*

c) *A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.*

d) *A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.*

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Como se ve se trata de un derecho subjetivo del trabajador, estableciendo la normativa común (Estatuto de los Trabajadores) un régimen general que se debe explicitar (y así se hace en la práctica) en la negociación colectiva o acuerdos colectivos.

Pues bien, a lo que estos efectos interesa, en el apartado 2 de ese artículo 23, hay una llamada exclusivamente referida a que la negociación colectiva evite en el desarrollo de este derecho “discriminaciones, directa o indirectas, entre trabajadores de uno y otro sexo”, contemplando exclusivamente el respeto a la igualdad por razón de género.

Bastaría añadir un inciso referido a promover la igualdad por razón de la edad para que pudiéramos reforzar la necesidad formativa de los empleados senior.

Así el redactado del art.23. 2 podría ser el siguiente:

“2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo o por razón de la edad”.



endesa
Fundación

FUNDACIÓN
máshumano

 **Sagardoy Abogados**
Ius Laboris Spain Global HR Lawyers

 **Hogan Lovells**

 **HERBERT SMITH FREEHILLS FUNDACIÓN**

 **FUNDACIÓN FERNANDO POMBO**

 **pwc**