

# ¿Cuándo es rentable un plan de igualdad?

La experiencia de **Lonza** indica que si se negocia con rigor y sin prejuicios, la empresa también se beneficia

○ Félix Soria

Desde el punto de vista de la empresa, ¿es rentable un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? La dirección de recursos humanos y el comité de los trabajadores de Lonza Biologics Porriño están demostrando que la respuesta es que sí. Sin duda alguna.

Con fecha 3 de marzo del 2009, ambas partes suscribieron un acuerdo que no solo contempla aspectos que empiezan a ser habituales en empresas con criterios laborales racionales (permisos por lactancia y por maternidad, licencias no retribuidas y otras facilidades, aunque todavía son pocas), sino que en Lonza, además, el plan contempla medidas infrecuentes como son la elección de turno de trabajo durante el embarazo y por lactancia, acuerdos con guarderías, trabajar en casa, flexibilidad horaria, licencias retribuidas, reducciones de jornada, ayuda escolar, servicios de asistente social y un servicio médico de empresa específico, entre otras prestaciones.

Trabajadores de Lonza consultados subrayan que suman tres éxitos. El primero fue elaborar y firmar el plan; el segundo, aplicarlo con rigor y el tercero, los probados beneficios que están obteniendo ambas partes.

La actitud —y quizá también el sexo de quien dirige los recursos humanos de Lonza, María Santos Aguado— han tenido mucho que ver en el triunfo de la sensatez. Además, el proyecto contó con la complicidad de un comité de empresa pragmático, cuyo presidente es Gabino Pexegueiro (UGT).

Cuando se firmó el pacto, nadie estaba seguro de que el asunto fructificara, tampoco las dos vocales y el vocal de la comisión de igualdad del comité (Ángeles García, Susana Troncoso y Juan Sío, ellas de UGT y él de CC. OO.), pero salió adelante sin dificultades especiales.

A fecha de hoy, 18 empleadas disfrutan del cheque guardería; este mes de mayo 17 mujeres y un varón cubren horarios reducidos para atender a sus hijos (todos menores de 8 años); una embarazada trabaja en casa y mes tras mes una media de 90 trabajadores recurren al horario flexible para, por ejemplo, llevar a los niños al colegio o atender al pequeño que está en cama resfriado.

¿Acaso los directivos de Lonza tienen inclinaciones propias de una oenegé?, ¿será que la compañía, que es de matriz suiza, desgrava los costes del plan cuando liquida impuestos?... «No, Lonza no es una oenegé», responde Ma-



Una embarazada, quizá de Lonza, vigila a sus hijos mayores en el parque | A.F.

ría Santos, que para explicar la actitud empresarial alega conceptos como compromiso, identificación, ambiente de trabajo, cooperación o rentabilidad: «Hay razones de peso que tiene componentes sociales y, por tanto, también económicos que avalan la conveniencia del plan. Pero los criterios y actitudes laboralmente proactivos que deben aplicarse, como así hacemos en Lonza, deben ser de ida y vuelta; es decir, deben practicarlos la empresa y los trabajadores».

Santos advierte de que la empresa es la que debe dar el primer paso adelante. Lonza lo hizo. ¿Por qué?: «Porque la experiencia demuestra que quien trabaja satisfecho, en buenas condiciones, rinde más que quien trabaja inquieto y con inconvenientes o con problemas que menguan sus habilidades».

En la aplicación del plan de igualdad de Lonza hay tres factores que han contribuido sobremedida al éxito. Primero, la plantilla es joven (edad media, 36 años); segundo, la mayoría son técnicos con instrucción de grado alto (el 80% son licenciados o diplomados) que se incorporaron a la empresa poco después

de finalizar los estudios y, en tercer lugar, prácticamente toda la plantilla (285 personas) se ha formado en la factoría de Porriño. Resumiendo: hay acervo de empresa y una sólida identificación, sin olvidar que la calidad de las relaciones interpersonales es de notable alto.

«¿Quién dijo que un plan de igualdad no es rentable?», pregunta la directora de recursos humanos con una sonrisa. Y contesta: «Es rentable para todos, para la empresa también —subraya estas cuatro palabras— porque hay retorno». El retorno es mayor productividad y compromiso, intangibles que algunos todavía infravaloran.

## MARÍA SANTOS AGUADO

Es nacida leonesa y tiene parientes gallegos; licenciada en Psicología (especialidad Clínica) por la Autónoma de Madrid; amplió estudios en EE. UU., donde también ejerció de docente. En su currículo profesional —siempre vinculando a los recursos humanos y la organización de la producción— figuran empresas como Sofemasa, PriceWaterhouse, Seince, Zeneca, Ecuifax, Increta, Imperial Tabacco... Es reflexiva pero abierta, se expresa con precisión y no recurre a los eufemismos, está enamorada de su profesión y confiesa que mudarse de Madrid a Galicia le costó, pero inmediatamente añade que «el trabajo, las gentes y Baiona —donde reside— me han demostrado que ha valido la pena».

**En Lonza, 90 de sus 285 empleados disfrutan de horarios flexibles**

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### REMUNERACIONES

**Debido a la crisis la empresa ha propuesto reducir temporalmente la jornada ¿Tendrían derecho a percibir prestación por la parte de jornada que no se trabaja?**

La reducción de jornada permite a los trabajadores cobrar la prestación por desempleo exclusivamente cuando venga autorizada en el marco de un Expediente de Regulación de Empleo por la autoridad laboral, el denominado ERE temporal de reducción de jornada (Real Decreto 43/1996). Lógicamente, la empresa deberá justificar en el ERE que se trata de una medida temporal y que dicha reducción —con reducción proporcional

del salario— alcanza, al menos, una tercera parte de la jornada completa.

En caso de falta de acuerdo entre empresa y trabajadores, la empresa podría utilizar el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores de modificaciones sustancial de las condiciones de trabajo para imponer la medida, con justificación de las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que la motivan.

**Soy socio de una sociedad limitada y, ante la pretensión del administrador de dicha entidad de percibir una remuneración por el ejercicio de su cargo, me gustaría conocer qué requisitos establece la ley para la retribución de administradores societarios.**

Con carácter general, la legislación societaria establece una presunción de gratuidad, de tal forma que el cargo de administrador es gratuito, a menos que los estatutos establezcan expresamente lo contrario.

de negocio,...).

Si el administrador, por su parte, viniese percibiendo remuneración sin estar expresamente dispuesta en los estatutos y/o careciendo, en su caso, del amparo del correspondiente acuerdo societario, además de constituir acto contrario a la legislación societaria, podría dar lugar a las respectivas actuaciones tanto en el orden fiscal —en el caso de que los importes respectivos se hubieran incluido como gasto deducible en el IS—, como ante la jurisdicción penal, en cuanto pudiese tipificarse como delito societario.

Los estatutos de la sociedad no solo han de fijar el carácter retribuido del cargo, sino que, además, han de determinar el concreto sistema o modalidad retributiva, pudiendo consistir tal sistema en una participación en los beneficios o en otras modalidades alternativas (dietas, retribución fija, participación en cifra de ventas o

## CONSULTORIO FISCAL

### PRÉSTAMOS E IVA

**Soy socio mayoritario de una sociedad con problemas de liquidez, y al no conseguir financiación, me planteo conceder un préstamo a la sociedad ¿Debe pagarme los mismos intereses que a un banco?**

El tipo de interés devengado en la operación debe ser, como mínimo, el interés legal del dinero, actualmente fijado en el 4%. Si se pactase uno inferior, o no se fijase interés alguno, Hacienda podrá liquidar la operación como si este hubiese existido. Sin embargo, conviene recordar que, aunque los rendimientos obtenidos por la cesión a terceros de capitales propios están sujetos

a la retención del 19%, la ley de IRPF establece que cuando exista vinculación socio-sociedad, parte de los rendimientos obtenidos por el socio prestamista tributarán, dependiendo de su porcentaje de participación en la empresa, según la escala general del impuesto, y no al tipo fijo que les correspondería si estos intereses se integraran en la base imponible del ahorro.

**Tengo una empresa de construcción y me han encargado la reforma de una vivienda ¿Qué tipo impositivo del IVA tengo que aplicar?**

El Real Decreto aprobado recientemente y que estará en vigor al menos hasta el 31 de diciembre del 2012 establece un tipo del 7% aplicable a las ejecuciones de obra de renovación y reparación realiza-

das en edificios o partes de los mismos destinados a viviendas. Asimismo, se establecen tres requisitos sobre el destinatario de la obra, la actuación y la empresa que se encarga de su ejecución.

**CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL** Abogados y asesores fiscales. Despacho miembro de HISPAGURIS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)