



GUÍA

OBLIGACIONES

de las

EMPRESAS

en materia de

IGUALDAD



Cofinanciado por
la Unión Europea



Comunidad
de Madrid

A ALCALÁ DE HENARES
AYUNTAMIENTO

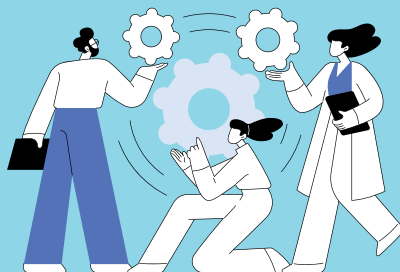
Actividad cofinanciada al 40% por el Fondo Social Plus (FSE+) en el marco del Programa Operativo 2021-2027 de la Comunidad de Madrid

GUÍA OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Promueve: Concejalía de Igualdad. Ayuntamiento de Alcalá de Henares dentro del Convenio con la Dirección de Igualdad de la Comunidad de Madrid y cofinanciado al 40% por el Fondo Social Plus (FSE+) en el marco del Programa Operativo 2021-2027 de la Comunidad de Madrid.

Edición, redacción y textos: IDEO IGUALDAD.

Diseño y maquetación: KRISONDESIGN.



El Ayuntamiento de Alcalá de Henares a través de la Concejalía de Igualdad presenta esta **Guía sobre las obligaciones de las empresas en materia de igualdad y en el contexto de la corresponsabilidad empresarial.**

Su objetivo es informar al empresariado de las obligaciones legales que tiene que incorporar como parte de la responsabilidad social corporativa. Pretende no sólo informar sino hacer comprensible la importancia del modelo de empresa corresponsable para avanzar hacia la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Trata no sólo de resolver dudas sino de propiciar la reflexión sobre los beneficios empresariales, sociales, familiares y personales que reporta la incorporación efectiva de medidas de igualdad en el entorno empresarial. Se estructura en tres ejes: obligaciones relativas a la conciliación, el registro salarial en el contexto del Plan de Igualdad y el Protocolo de actuación y prevención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

Esta Guía se ha realizado en el marco del Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid y EL Ayuntamiento de Alcalá de Henares, y es una actividad cofinanciada al 40% por el FSE + en el marco del Programa Operativo FSE + 2021-2027 de la Comunidad de Madrid.

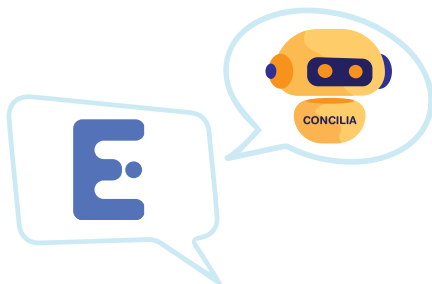


Introducción

La Guía se desarrolla a través de una conversación ficticia entre **EMPRESARIADO (E)** y una asistencia “virtual” que se ha denominado **CONCILIA (C)**. A través de esta conversación se van resolviendo las posibles dudas que pueden surgir relativas a las **OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD**.

Se recrea de este modo un breve recorrido sobre el compromiso que se pide a las empresas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde la responsabilidad social corporativa. Explica el porqué, para qué y cómo se han de implementar medidas de conciliación, el Plan de Igualdad y, en este contexto, la obligatoriedad del registro retributivo para aminorar la brecha salarial y del Protocolo para la actuación y prevención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

Paralelamente, se intentan mostrar las ventajas de la corresponsabilidad en la empresa y su directa relación con la productividad, al incrementar el rendimiento de su capital humano. En una empresa corresponsable el clima laboral es previsiblemente más armonizado: las personas trabajadoras tienen unas condiciones de trabajo que les permite la armonización de los tiempos productivos y reproductivos (a través de las medidas de conciliación), es más equitativa (igual trabajo, igual valor) y protege de acosos y abusos (protocolo para la actuación y prevención ante el acoso sexual y/o por razón de sexo).



E: Hola CONCILIA, soy EMPRESARIADO y me han dicho que hable contigo para resolver algunas dudas.

C: Hola EMPRESARIADO, encantada, soy CONCILIA y voy a intentar resolver todas tus dudas, gracias por tu compromiso e interés.

I. LA CORRESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

E: Se me dice que tengo que ser corresponsable, pero ¿qué es la corresponsabilidad?

C: La corresponsabilidad empresarial hace referencia a ese compromiso de la empresa para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización.

Las medidas de conciliación intentan favorecer el acceso, la permanencia y la promoción profesional en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. Facilitar las tareas del cuidado a los y las trabajadoras asegura que tanto mujeres como hombres puedan desarrollarse profesionalmente según su valía. Piensa que a menudo el desarrollo profesional de las mujeres se ha visto y todavía se ve frenado por las dificultades para conciliar.

La incorporación en la empresa de las medidas de conciliación también invierte en la armonización de los tiempos productivos (de la empresa) y de los reproductivos (de la familia y de lo personal) beneficiando a toda la sociedad al favorecer un mejor y mayor rendimiento productivo. Piensa que también el empresariado

asumís esa carga y enfrentáis esas necesidades de conciliación junto con las responsabilidades empresariales.

Por otro lado, se invita u obliga (dependiendo del tamaño de la empresa) a desarrollar Planes de Igualdad. Se trata de que la empresa contribuya desde su influencia social a desmontar tendencias, pautas, comportamientos, etc. que generan desigualdad y discriminación entre mujeres y hombres.

Los Planes de Igualdad sirven para que seamos conscientes de esas discriminaciones, muchas veces indirectas, y que implementemos medidas para resolverlas. Estas situaciones de desigualdad y discriminación pueden llevar a la empresa a perder talento profesional, inputs humanos de gran valía para el desarrollo productivo. Por tanto, favorecer y facilitar la igualdad en la empresa es un valor añadido para garantizar un capital humano competitivo.

En este sentido, el Registro Retributivo nos invita a observar y, en su caso, rectificar diferencias salariales entre mujeres y hombres que no pueden justificarse por razones objetivas. A través de la valoración de los puestos de trabajo se pretende hacer efectiva la premisa de “igual trabajo, igual valor”. Arrastrar desigualdades en la valoración implica desigualdades en el reconocimiento profesional, la retribución, las condiciones de trabajamos, etc. de los puestos según estén ocupados por mujeres o por hombres.

E: Me parece muy interesante, pero ¿cómo me beneficia?

C: Aquello que parece ser una obligación es un beneficio para la empresa si lo que persigue es contar con un capital humano competente. Muchas veces la falta de medidas de conciliación, las discriminaciones indirectas, las desigualdades salariales pueden implicar la renuncia a la promoción, el abandono del mercado laboral, la limitación laboral, etc. La falta de equidad lleva a muchas renuncias laborales a las mujeres, con la subsiguiente pérdida de talentos y perfiles competentes que necesita la empresa.



2. MEDIDAS PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

E: ¿Mi actividad económica se verá afectada con las medidas de conciliación?

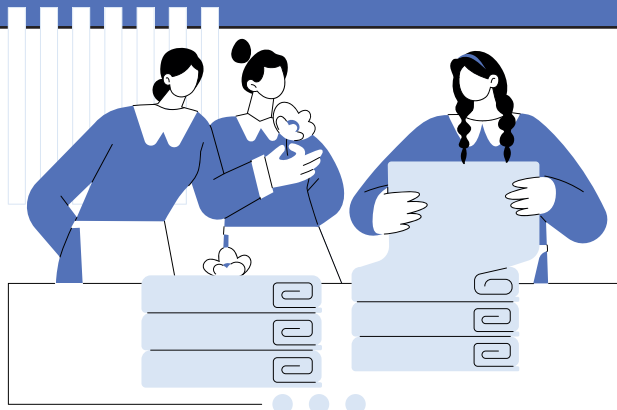
C: Es importante poner en valor que el capital humano en la empresa son personas. Las personas trabajadoras han de encontrarse en condiciones óptimas para ser productivas. Facilitar la armonización de los tiempos familiares y laborales, respetar espacios personales, flexibilizar los horarios de trabajo, etc. son medidas que benefician a las personas, a las familias, pero también a la empresa porque se asegura un personal más motivado, menos estresado y, en definitiva, con más energía para desempeñar las tareas de su puesto de trabajo.

Tener medidas de conciliación en la empresa favorece la actividad económica puesto que se trata de una inversión en el clima laboral y en la motivación de la plantilla; lo que se deja notar, como bien sabes, en la mejora de resultados, la productividad y, por tanto, es un beneficio para la empresa.

E: Ya, pero no termino de verlo en el día a día.

C: La empresa corresponsable es más productiva. Se trata de realizar un cambio de cultura empresarial e invita a innovar nuevas organizaciones y ritmos productivos. Un ejemplo, es la modalidad del teletrabajo que cada vez incorporan más empresas. Hace muy poco tiempo era impensable compatibilizar el trabajo presencial con el teletrabajo y poco a poco se ha ido incorporando y normalizando como sistema de trabajo.

Otro ejemplo podría ser que al igual que a veces es necesario realizar horas extras para acabar un trabajo, y se pide esa flexibilidad a la plantilla, también podemos incorporar un tramo de flexibilidad horaria en el inicio y fin de la jornada para armonizar, por ejemplo, los tiempos laborales con los escolares. Esta medida conciliadora rebaja el estrés y asegura un mayor rendimiento de las personas trabajadoras.



E: ¿Pero las medidas de conciliación son obligatorias?, ¿hay legislación y normativa que lo regule?

C: Sí, existe un marco normativo y legislativo sobre medidas para la conciliación. Estas medidas se han ido incorporando a través de diferentes modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), y del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley General de la Seguridad Social.

Cabe destacar 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; y el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, (...) de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

E: ¿Cuáles son las medidas para la conciliación más importantes que debería conocer?

C: Todas son importante. Te muestro, a continuación, algunas de las más relevantes.



Permiso para el cuidado de familiares enfermos/as¹: destinado a imprevistos familiares por enfermedad, ingreso y/o accidentes, si de una misma enfermedad hubiese varios ingresos se puede solicitar más de una vez. Es de 2 días y un máximo de 4 si se necesita desplazamiento.

Permiso para exámenes prenatales durante el embarazo o asistencia a los trámites propios para la adopción² por tiempo indispensable para acudir y desplazarse a las citas previstas.

Permiso de maternidad/paternidad³: duración 16 semanas tanto para la madre como para el padre. Durante la suspensión del contrato será el Instituto Nacional de Seguridad Social quien pague la prestación por maternidad/ paternidad. La empresa se hará cargo de los seguros sociales (que pueden ser bonificados en determinados casos). Tras las primera seis semanas posteriores al parto, la empresa ha de ser informada con al menos 15 días de antelación el periodo en que la progenitora y el progenitor disfrutarán de las otras 10 semanas.

Permiso por lactancia⁴: “extensible para ambas personas progenitoras, válido para nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogida hasta que la o el menor cumpla 9 meses. Se establece 1 hora al día en su jornada completa o repartida en dos períodos de 30 minutos. Asimismo, reducción de jornada de 30 minutos a la entrada o salida del puesto de trabajo”. También se puede pactar acumular días computando el período de lactancia, siempre que esté acordado con la empresa.

¹ Estatuto de los trabajadores Art. 37.3b.

² Estatuto de los trabajadores Art. 37.3f.

³ Estatuto de los trabajadores. Art. 48.

⁴ Estatuto de los trabajadores Art. 37.4.

Permiso por nacimiento prematuro o ingreso de una o un menor seguido del nacimiento⁵. 1 hora para ausentarse del trabajo acorde a la hospitalización y reducción de jornada y por lo tanto de salario, siempre con comunicación previa a la empresa y de mutuo acuerdo.

Derecho a no ser discriminada ninguna persona por ejercer los derechos de conciliación y/o corresponsabilidad⁶. Se recoge explícitamente que no se puede discriminar por razón de sexo a quien ejerza sus derechos de conciliación.

Permiso parental⁷: permiso para el cuidado de hijas, hijos, o menores en acogida más de un año, hasta que cumplan los 8 años. Este permiso tiene un máximo de 8 semanas, que podrá tomarse de diferentes formas: continua, discontinua, a tiempo parcial, completo, etc.

Adaptación de la jornada⁸: derecho a solicitar adaptación de jornada, a quienes tengan necesidades de cuidado de hijas e hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta segundo grado, y personas en situación de dependencia que convivan en su domicilio. Estas situaciones deben estar justificadas adecuadamente. Para que no exista discriminación por razón de sexo, se podrá regular mediante negociación colectiva tardando un periodo máximo de 15 días en ser resuelta la situación.

Respecto a los permisos retribuidos interesa conocer⁹:

Pareja de hecho: 15 días naturales (tras el registro).

⁵ Estatuto de los trabajadores Art. 37.5.

⁶ Estatuto de los trabajadores Art. 4.2.

⁷ Estatuto de los trabajadores Art. 48 (bis).

⁸ Estatuto de los trabajadores Art. 34.8.

⁹ Estatuto de los trabajadores Art. 37.3 y 37.5.



Accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, reposo domiciliario (del cónyuge, pareja de hecho, o hasta familiar de segundo grado, incluyendo familiar de segundo grado también a la familia de la pareja de hecho): 5 días.

Fallecimiento del cónyuge: parientes de hasta segundo grado, y pareja de hecho: 2 días, en caso de desplazamiento se amplían 2 días más.

Ausencia del trabajo: se puede ausentar del trabajo aquella persona que por fuerza mayor le sea necesario por motivos familiares urgentes, teniendo derecho a que estas horas de ausencia les sean remuneradas hasta un máximo del equivalente a 4 días de trabajo anuales.

E: ¿Existen otras fórmulas para promover la conciliación?

C: Lo expuesto son obligaciones legales, pero desde el modelo corresponsable los convenios pueden mejorar las medidas. Asimismo, cualquier empresa puede incorporar otras medidas para incrementar la conciliación. De hecho, la empresa favorece en muchas ocasiones la conciliación sin ser consciente de ello. Te dejo algunos ejemplos que puede que ya se hagan de manera informal o formalmente en tu empresa:

- ✓ Horario flexible de entrada y salida con intervalos delimitados.
- ✓ Horario flexible en el tiempo de comida con tiempo delimitado.
- ✓ Periodos vacacionales que potencien la corresponsabilidad familiar.
- ✓ Banco de horas, ...

3. EL PLAN DE IGUALDAD

E: ¿Qué es un Plan de Igualdad y para qué sirve?

C: Es un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y así eliminar la discriminación por razón de sexo dentro de la empresa.

A menudo, arrastramos desigualdades y discriminaciones de las que no somos conscientes. El Plan de Igualdad nos ayuda a detectarlas y a resolverlas.

Sirve para promover la igualdad efectiva de oportunidades dentro de la empresa evitando la discriminación directa e indirecta. Se trata de que exista una igualdad de condiciones en el acceso, permanencia y promoción laboral.

E: ¿Es obligatorio tener un Plan de Igualdad en mi empresa?

C: Siempre es recomendable pero únicamente es obligatorio si tienes 50 o más personas trabajando en tu empresa. Sin embargo, sí es obligatorio para todas las empresas el registro retributivo y el Protocolo para la actuación y prevención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

Las referencias normativas que regulan los Planes de Igualdad son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

E: ¿Y en qué consiste un Plan de Igualdad en la empresa?

C: En primer lugar, se debe formar una Comisión Negociadora con representantes de la empresa y las personas trabajadoras que debe ser paritaria. Es importante que esta Comisión tenga o reciba formación en la materia.



Una vez conformada se realizará un diagnóstico de la situación con información al menos de¹⁰:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

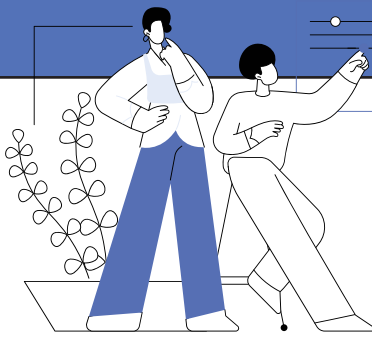
Realizado el diagnóstico se determinarán las medidas correctoras necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en la empresa y eliminar posibles discriminaciones directas e indirectas detectadas; y se incluirá un sistema de seguimiento y evaluación.

4. EL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA AUDITORÍA SALARIAL

E: ¿Qué es el Registro Retributivo?

C: Es un documento dónde se refleja la información sobre los salarios de la plantilla en tu empresa, y deben aparecer las retribuciones diferenciadas por sexo, para trabajadoras y trabajadores.

¹⁰ 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. Disposiciones Generales. BOE nº57, 7 de marzo de 2019.



E: ¿Por qué hay que hacer un Registro Retributivo?

C: En el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, dice que en la empresa se debe “garantizar la transparencia e igualdad retributiva entre hombres y mujeres que realicen trabajos de igual valor” para así, dar la misma oportunidad a las personas trabajadoras con independencia de su sexo.

Los datos muestran importantes brechas de género en las retribuciones entre mujeres y hombres en las mismas categorías, puestos, ocupaciones, etc. Por eso es imperioso que las empresas se impliquen y detecten estas diferencias, y cuando no sean objetivamente justificadas, se rectifiquen. La consigna que se establece es que a “**a igual puesto, igual valor**”.

E: ¿Es obligatorio en mi pequeña o mediana empresa realizar el Registro Retributivo?

C: Sí, desde el 8 de marzo de 2019 es obligatorio tener este registro en todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras y con independencia de su sexo¹¹.

Si tu empresa tiene 50 o más personas en plantilla, se debe elaborar una Auditoría Salarial, esto trata de un análisis más profundo en cuanto a las retribuciones recibidas en cualquiera de sus formas (dietas, pagas, desplazamientos, bonificaciones...) a través del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo. Cuando se observen diferencias retributivas que no se puedan justificar objetivamente se deberá crear un Plan de Acción para rectificarlas y para evitarlas en un futuro.

¹¹RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



E: ¿Qué es el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)?

C: El SVPT es una fórmula para valorar el trabajo de cada puesto y comparar las retribuciones salariales de acuerdo con esa valoración; midiendo las diferencias/similitudes retributivas entre los puestos ocupados por mujeres y por hombres.

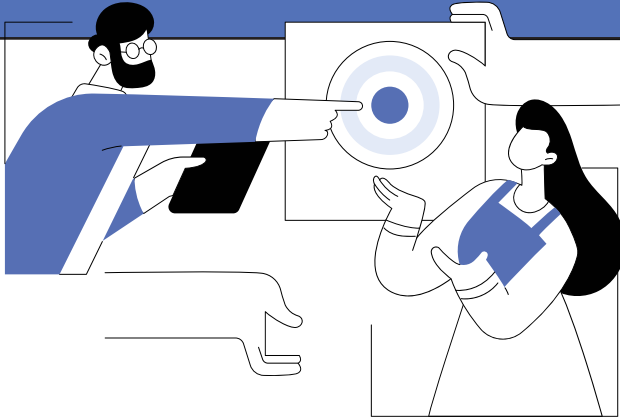
El SVPT se fundamenta en el artículo 4.2. del **RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**: “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo”.

El SVPT es el diagnóstico de la Auditoría Salarial. Los puestos con la misma valoración deben tener la misma retribución salarial; si se encuentran diferencias superiores al 25% entre mujeres y hombres que ocupan un puesto similar (con la misma puntuación) y no se pueden explicar objetivamente dichas diferencias, habrá que rectificarlas a través de medidas correctoras que se propondrán desde la Auditoría Salarial.

5. PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

E: ¿Qué es el Protocolo para la actuación y prevención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo?

C: Es un documento obligatorio en tu empresa, con independencia del número de personas trabajadoras, con el objetivo evitar el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. El Protocolo recoge las situaciones consideradas de este tipo de acoso y propone el procedimiento y los mecanismos para actuar frente a posibles situaciones de acoso en la empresa.



Cada protocolo consta de dos partes: una parte informativa y de sensibilización, y otra parte dirigida a la activación del protocolo ante un hecho constitutivo de atentado contra la libertad sexual en el puesto de trabajo y ambiente laboral.

E: A ver, pero ¿el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no es lo mismo?

C: Tal y como se recoge en el Artículo 7 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 7 de marzo, “constituye 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” y “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: ¿Cuál es la finalidad de tener este protocolo?

C: Sensibilizar, prevenir y tomar medidas ante el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, puesto que todas las empresas tienen la obligación de velar por que no ocurran actitudes que atenten contra la libertad sexual y la dignidad de una persona por razón de sexo.

Por un lado, actúa como prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo definiendo qué es, qué conductas, comportamientos y actitudes pueden atentar contra la dignidad sexual y por razón



de sexo. Este protocolo está puesto a disposición del personal para desnormalizar comportamientos de micro acoso y visibilizar las situaciones de acoso para su denuncia.

Por otro lado, facilita el procedimiento de actuación ante situaciones de acoso y cómo activar los mecanismos para la vigilancia, intervención y eliminación de posibles situaciones.

Es un compromiso de la empresa con la igualdad como herramienta para la no discriminación y el cuidado de sus trabajadoras y trabajadores. Por lo tanto, genera bienestar en el clima laboral.

6. INFORMACIÓN Y APOYO PARA CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

E: ¿Dónde puedo obtener más información para cumplir con mis obligaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

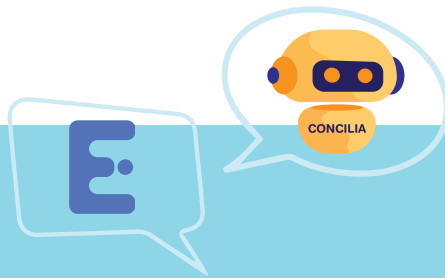
C: A través de la web del Ministerio de Igualdad (**www.igualdadenaempresa.es**) podrás encontrar información detallada para aplicar las obligaciones requeridas a la empresa. Asimismo, en la misma encontrará modelos, guías y herramientas para realizar el Diagnóstico, Diseño y Seguimiento del Plan de Igualdad, el Registro Retributivo, el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, la Auditoría Retributiva y el Protocolo para la actuación y prevención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

E: ¿Existe algún tipo de ayuda en materia de igualdad para impulsar a la empresa corresponsable?

C: La Comunidad de Madrid destina a ayudas para la conciliación laboral para pequeñas empresas (menos de 50 personas trabajadoras) relativas a la flexibilización de la jornada y el horario de trabajo.



Los requisitos generales para acceder a esta ayuda puedes encontrarlos en la web de la Comunidad de Madrid (www.madrid.org) en el apartado: Ayudas responsabilidad social y laboral / Ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral.



E: Gracias CONCILIA, como EMPRESARIADO que soy, entiendo mi responsabilidad social corporativa con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Ahora comprendo los beneficios de la CONCILIACIÓN de tener un Plan de Igualdad, realizar el Registro Retributivo y, por supuesto, incorporar un Protocolo para la actuación y prevención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

C: Gracias empresariado. Entre tod@s podemos promover una sociedad corresponsable.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Comunidad
de Madrid



Actividad cofinanciada al 40% por el Fondo Social Plus (FSE+) en el marco del Programa Operativo 2021-2027 de la Comunidad de Madrid