



Secretaría de Mujer y Políticas Sociales



El coste de la negociación de los Planes de Igualdad en el Sector Público

Informe 5 de marzo de 2020

Secretaría de Mujer y Políticas Sociales

Fesp-Ugt

Presentación

Según el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas correspondiente al segundo semestre de 2019, ésta emplea a **2.595.575** personas que se distribuyen entre el Sector Público Estatal, el Sector Público de las Comunidades Autónomas y el Sector Público de la Administración Local. Además de este personal, hemos de contar con las plantillas que se emplean en los **18.921** organismos públicos que contabiliza el Ministerio de Hacienda, por lo que debemos contar con al menos **tres millones de efectivos trabajando**, directa y/o indirectamente, en el Sector Público .



Este 7 de marzo se cumplirá un año de la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantizar de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta medida fue adoptada con carácter urgente por el Gobierno para atajar la evidente brecha de género en el ámbito laboral, para lo cual estableció, entre

otras cuestiones, la obligación de negociar Planes de Igualdad en las empresas, incluyendo un periodo de tiempo transitorio en función del tamaño de la misma.

Este Real Decreto-Ley tan sólo se compone de siete artículos, sin embargo cada uno de ellos modifica siete leyes que inciden directamente en la aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- La **Ley Orgánica/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), así como el **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba, el **Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley General de la Seguridad Social (LGSS)**.
- La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA).
- La Ley 23/2008, de 23 de diciembre de **Presupuestos Generales del Estado para el año 2019 (LPGE/2019)**.

Consecuencias del RDL en la legislación

Modificación sobre la LOIEMH

- Obliga a negociar Planes de Igualdad en empresas con 50 o más personas trabajadoras.
- Obligación de negociar el diagnóstico de situación de la empresa o Administración, con la representación legal de la plantilla.

- Se establece un contenido mínimo del Plan, incorporando una referencia global a las “condiciones de trabajo” que incluya obligatoriamente la auditoría salarial, así como los aspectos relativos al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina.
- Se crea un Registro de Planes de Igualdad y la obligación de su inscripción.

Periodo de transición a contar desde el 7 de marzo de 2019

- 1 año para las organizaciones de más de 150 personas y hasta 250.
- 2 años para las organizaciones que tengan más de 100 y hasta 150.
- 3 años para las organizaciones de 50 a 100 personas trabajadoras.

Infracciones por el incumplimiento empresarial

Se tipifica como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones que, en materia de planes y medidas de igualdad, se establecen tanto en la LET, como en los Convenios Colectivos aplicables y/o Acuerdos de Condiciones de Trabajo así como no en la LOIEMH (modificación del art. 7.13 Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social).

Modificación sobre el Estatuto de los Trabajadores

La LET incorpora importantes modificaciones en su articulado que implica novedades como el reconocimiento de la nulidad del contrato de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo, especificando que la persona trabajadora tendrá “**derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor**”; modificaciones en los contratos de formación y a tiempo parcial; se blindo el periodo de prueba de los contratos; respecto a la clasificación profesional, en lo referido a la definición de los grupos profesionales, se precisan los fundamentos en que han de basarse los criterios y sistemas utilizados; se modifica la regulación de las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a conciliar

la vida familiar y laboral, o la regulación de los permisos retribuidos entre otros.

Modificación sobre el Estatuto del Empleado Público

Se incluyen modificaciones en la redacción de los permisos relacionados con el ejercicio del derecho a la corresponsabilidad (maternidad, lactancia, paternidad...), se suprime parcialmente la dualidad de los regímenes laboral-funcionario. Además, respecto al **permiso por razón de violencia de género** sobre la mujer funcionaria y/o trabajadora; se reconoce un papel central al **plan de igualdad** en la articulación de los términos para hacerlo efectivo, además de reforzarse la configuración del permiso incorporando el derecho de éstas a mantener sus **retribuciones íntegras en el caso de reducir su jornada**.

Modificación sobre la Ley General de la Seguridad Social

En consonancia con los cambios realizados en la LET y en el EBEP, se modifican las prestaciones que abona la Seguridad Social asociadas a las situaciones reconocidas en ambos textos legislativos.

Modificación sobre la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo

Se efectúan adecuaciones en la LETA para incorporar las nuevas situaciones modificando, tanto los principios que recogen y regulan los derechos profesionales de las personas trabajadoras por cuenta propia, como aquellos que tratan sobre las prestaciones a las que tienen derecho.

Modificación sobre la Ley de Presupuestos generales del Estado 2019

Se amplía el objeto del denominado «Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales».

Cómo se lleva a cabo el proceso de negociación

Real Decreto Ley 6/2019, respecto a la obligación de negociación de los Planes de Igualdad remite en su redacción a las organizaciones empresariales, sin hacer referencia a las Administraciones Públicas. Sin embargo, la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos, entiende que el contenido íntegro de Real Decreto es de aplicación por analogía, tanto en las Administraciones Públicas, como en las entidades del Sector Público. Desde este planteamiento resulta evidente que, tanto Administraciones Públicas como entes del Sector Público deberán recurrir, en todos los casos, a la negociación colectiva para la elaboración de sus respectivos Planes de Igualdad.

Tal vez, la principal diferencia que encontramos entre las AA.PP y sus organismos dependientes respecto al sector privado, es la coexistencia de dos tipos de personal -laboral y funcionario- a quienes se les aplica distintas regulaciones normativas con carácter general (LET y/o TREBEP), aspecto que ha de tenerse en cuenta a la hora de negociar y pactar las condiciones del Plan de Igualdad. Esta particularidad podría llevarnos a considerar tres escenarios negociadores posibles:

- **Individual** para el **personal funcionario**, mediante la constitución de una mesa de negociación al amparo del art. 34 EBEP
- **Conjunta** mediante la constitución de una **comisión negociadora** al amparo del art. 88 ET.
- **Negociación conjunta**, mediante la constitución de una mesa general conjunta de negociación al amparo del art. 36 EBEP.

Por una cuestión de coherencia, en las AAPP la negociación habitualmente se realiza de forma conjunta fijando medidas para personal laboral y funcionario.

Coste del proceso de negociación

Hecha la salvedad anterior, lo cierto y verdad es que deberían haberse iniciado los procesos negociadores en aquellas Administraciones y Organismos Públicos que, a fecha de la entrada en vigor del RDL, no contaran con el obligado Plan de Igualdad.

Sin embargo, a día de hoy tan sólo seis Comunidades Autónomas y la Ciudad Autónoma de Ceuta cuentan con un Plan de Igualdad para su Personal Empleado Público, no mejorando esta perspectiva en la Administración Local en la que en las tan sólo un 20% de los Ayuntamientos cuentan con el mismo. Respecto a la situación de los organismos públicos, su situación es muy similar a la de la Administración Local, es decir, desinterés por abordar la incorporación de medidas de igualdad en el ámbito laboral más allá de los mínimos que, hasta la entrada en vigor del Real Decreto Ley, determinaba la LOIEMH.

Sin embargo, los períodos de tiempo de transición asociados al número de personas trabajadoras, corren en contra de las propias organizaciones ya que el incumplimiento de la obligación de negociación puede conllevar importantes sanciones económicas. Es por ello, que o sí o sí, las Administraciones Públicas y los organismos públicos, deben cumplir la legislación y proceder a constituirse las preceptivas comisiones negociadoras de los Planes de Igualdad.

Las normas que rigen su constitución, son las mismas que ordenan la negociación colectiva, de modo y manera que una parte necesaria en su constitución son las organizaciones sindicales con legitimación, las cuales participarán en proporción a su representatividad.

Para las organizaciones sindicales, esto significa que asumen la obligación de negociar las condiciones que se incorporen en los Planes de Igualdad y que **van a afectar al menos a tres millones de trabajadores y de trabajadoras**, para lo cual deben poner a disposición medios humanos propios, es decir, a los Delegados y a las Delegadas de Personal que representan a la parte social, y que resultan de los procesos electorales que se celebran en los centros de trabajo.

En nuestro país, el resultado de la negociación colectiva tiene una eficacia personal general, en aplicación del principio de eficacia *erga omnes* o eficacia general, de tal manera que de su resultado se benefician tanto las personas sindicadas como las que no lo están. En otras palabras, **el coste de la negociación colectiva en lo que afecta a la parte social, es asumido única y exclusivamente por la afiliación de las organizaciones sindicales** con representación.

Se incrementa así, la brecha entre el número de personas afiliadas a las organizaciones sindicales que negociamos y suscribimos los Planes de Igualdad, y el número de trabajadores y trabajadoras afectados por éstos.

En consecuencia, el proceso de negociación supone...



Conclusiones

El esfuerzo debe ser compartido

Desde la FeSP-UGT aplaudimos el Real Decreto Ley 6/2019, por el impulso que éste supone a las medidas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, personal y familiar. Sin embargo, tras un año de su entrada en vigor, seguimos echando en falta que no se haya acompañado de la dotación presupuestaria suficiente para que su implementación sea un éxito y se obtenga el resultado deseado.

Las organizaciones sindicales, necesitamos recursos económicos para poder afrontar las numerosas mesas de negociación que, de aquí a un año, deben conformarse en las Administraciones Públicas y sus Organismos Públicos. Las cuotas de la afiliación de FeSP-UGT no pueden sostener, ni los costes ni los resultados de una negociación que afecta a cerca de tres millones de trabajadores y de trabajadoras.

Afirmamos que ésta es una tarea en la que Administraciones y Organizaciones Sindicales deben abordar en igualdad de condiciones, por lo que reclamamos que se dote del presupuesto necesario para su desarrollo.

Las normas necesitan de desarrollo

Este RDL 6/2019 incorpora una “Disposición derogatoria única” que remite al desarrollo reglamentario, en un plazo de seis meses, para “dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo del presente real decreto-ley en las materias que sean de su competencia”. Este desarrollo reglamentario no se ha producido, hecho que está siendo aprovechado por parte de la patronal para eludir la obligada negociación, por lo que es

imprescindible que el Gobierno cumpla con los plazos establecidos.

Formación en género

Para la consecución de los objetivos de este Real Decreto, es preciso que quienes van a asumir la responsabilidad en el proceso de negociación dispongan de los conocimientos sobre las materias a abordar. Desde esta consciencia, las organizaciones sindicales empleamos nuestros recursos para formar a los cuadros sindicales implicados en la negociación.

El Delegado y la Delegada de Igualdad

Si el objetivo es el de *“garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”*, y eliminar las desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres, debemos dar un paso más y perseguir esos objetivos con acciones rotundas.

Por ello, desde FESP-UGT reclamamos la creación de la **figura del Delegado y de la Delegada de Igualdad**, en similares condiciones al Delegado y/o Delegada de prevención. Proponemos que tenga la consideración de representante de la plantilla, de tal manera que su designación, nivel de protección, crédito horario, así como las funciones y competencias se recogerían en el Convenio Colectivo y/o Acuerdo de Condiciones de Trabajo.