



## PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Jornada Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos  
Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Madrid, 5 de junio de 2017

**La igualdad entre hombres y mujeres además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y una necesidad de nuestra economía. La igualdad es imprescindible para que nuestras empresas sean más competitivas; un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.**

El alcance del compromiso para la puesta en marcha de estas medidas en las empresas y la presencia de esta materia en las estrategias sindicales tras los 10 años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad pone de manifiesto, que pese a los avances conseguidos, la aplicación de estos derechos en el día a día de la negociación colectiva presenta aún importantes deficiencias que deberían ser corregidas.

La Ley de Igualdad dotó a la negociación colectiva de un importante instrumento para avanzar en hacer efectiva la igualdad de género en las empresas: las medidas y planes de igualdad.

Lo cierto es que, si bien esta Ley supuso un motor de cambio e impulso del principio de Igualdad de género importantísimo, también lo es que las expectativas de avance que generó se han visto neutralizadas por las políticas adoptadas por el Gobierno del PP, cuyos efectos han supuesto, no solo una paralización del cumplimiento de los objetivos pretendidos.

**Las reformas laborales y las políticas de recortes del gasto público han supuesto un importante incremento del empleo precario y de bajos salarios, con un fuerte impacto negativo para la clase trabajadora, que ha afectado de forma especialmente negativa a las mujeres, incrementando la desigualdad.**

**Lograr la eliminación de las discriminaciones y reducir la brecha de género en las relaciones laborales**, en el acceso al empleo, en la calidad de las contrataciones, en los salarios, en la ocupación de puestos de responsabilidad, en la corresponsabilidad del cuidado familiar y en la eliminación de la violencia de género, sigue siendo un reto pendiente, tal y como las estadísticas constatan año tras año.

Por tanto **resulta imprescindible recuperar el papel de la negociación colectiva y la participación de los sindicatos en la negociación**, de tal forma que los acuerdos vuelvan a recuperar el valor normativo que tenían con anterioridad a las reformas laborales.

El **primer reto** con el que nos enfrentamos en este momento es **superar el debilitamiento de la negociación colectiva y del diálogo social**, así como **recuperar la fortaleza de las organizaciones sindicales y patronales**, como interlocutores sociales en la consecución de acuerdos sobre igualdad.

En segundo lugar, **es necesario impulsar el desarrollo de aquellos aspectos de la Ley de igualdad que quedaron pendientes y paralizados tras las políticas adoptadas frente a la crisis económica**.

Y por último, también **resulta imprescindible adoptar nuevas medidas legales que puedan dar un nuevo impulso a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto a través de su aplicación directa como a través de la negociación colectiva**.

En materia de planes de igualdad, es necesario establecer contenidos mínimos legales y adoptar medidas que garanticen que los diagnósticos de situación se corresponden con la realidad de las empresas, ampliando las competencias y facultades (tanto de los representantes sindicales como de la autoridad laboral competente), en el control del contenido de dichos planes y en el seguimiento de las medidas acordadas.

Resulta **absolutamente imprescindible que los planes de igualdad partan de diagnósticos reales y contengan medidas apropiadas que permitan corregir las desigualdades**. En caso contrario los planes de igualdad se convierten en ineficaces e inútiles.

**Resultaría además, deseable, que los planes de igualdad fuesen fruto de la negociación de las partes y no de la adopción unilateral de la empresa sin contar con la participación de la representación sindical**.

Es necesario que además, exista conexión entre los planes de igualdad y el convenio colectivo de referencia. Por ello, **resultaría conveniente adoptar medidas para reforzar la vinculación de los planes de igualdad con la negociación colectiva sectorial**, así como que no se restringiera la obligación legal de negociar planes de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores, cuyo límite consideramos que debería rebajarse a empresas con un menor número de plantilla, más adecuado a la realidad del tejido empresarial que tenemos en España.

En relación con el registro de planes de igualdad, hay que mencionar que si bien el RD 713/2010 supuso cierto avance al establecer el registro en el REGCON, de los *acuerdos sectoriales que fijen los términos y condiciones de los planes de igualdad en empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial o en aplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo de empresa*, **la realidad nos ha demostrado que resulta insuficiente, entre otros motivos, porque al no existir la obligación de registro en determinados supuestos, se carece de la información necesaria para poder conocer y evaluar el cumplimiento de la Ley de Igualdad en la negociación colectiva.**

En ese sentido hemos detectado las siguientes **deficiencias**:

- ✓ En primer lugar los planes que se adoptan al margen de la negociación colectiva quedan fuera del registro.
- ✓ Por otra parte, se pueden registrar los acuerdos sectoriales que establezcan los términos y condiciones que ha de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben los planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial y los que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa, pero aquellos acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresas que carezcan de convenio colectivo propio y que no deriven de lo establecido en un convenio sectorial, solo pueden ser depositados pero no serán publicados.

- ✓ A ello se unen las dificultades añadidas por la interpretación restrictiva que la Dirección General del REGCON ha dado en algunos casos, al exigir como requisito para la inscripción del plan de igualdad que el acuerdo o convenio de sector contenga el mandato de negociar registrar y publicar los planes de igualdad. Sin este mandato del convenio colectivo se está denegando dicha inscripción y publicación.
  
- ✓ Por otro lado, tampoco tenemos resuelto el problema del registro de planes de igualdad distintos, a los previstos en el RD 713/2010. En dicho RD se prevé la competencia de los servicios provinciales a efectos de registro cuando el ámbito de aplicación del convenio afecte a centros de trabajo ubicados en una provincia o Comunidad Autónoma de forma que todas las autoridades laborales competentes en materia de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (incluidas provinciales y de CCAA) tienen obligación de remitir a la base de datos centralizada del REGCON todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros. Sin embargo dicha obligación no existe para el caso de los planes de igualdad que no deriven de convenio sectorial o propio.
  
- ✓ Además se están creando registros de planes de igualdad específicos en alguna CCAA (ej. Cataluña) al margen de lo previsto legalmente para el REGCON, de forma que con ello se está contribuyendo a la dispersión de información sobre los planes de igualdad que no contribuyen a mejorar el diseño de políticas públicas y de acción sindical que ayuden a avanzar a nivel estatal.

Sería, por ello, **conveniente cambiar la normativa vigente y establecer la obligatoriedad de registrar todos los planes de igualdad en un único registro**, el REGCON, con independencia de la existencia de otros registros creados en las CCAA, de manera que se evite la dispersión de información o ausencia de la misma.

Por último, **es necesaria la adopción de nuevas medidas legales, tales como una Ley de igualdad salarial**, que haga posible que dicho principio fundamental se convierta en una realidad y no siga siendo un problema que sistemáticamente es omitido por las empresas. Los obstáculos para avanzar en la igualdad de género se hacen especialmente visibles cuando abordamos la brecha salarial, cuya persistencia se ha convertido en un elemento que presenta las más altas resistencias para su corrección y que requiere por de un tratamiento específico que sirva para combatirla más eficazmente.

La eliminación de la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical es un reto pendiente también de lograr, así como la adecuada protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

Y en materia de corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral y familiar entre hombres y mujeres la adopción de medidas legales adecuadas podría contribuir a lograr la igualdad de género que hasta ahora no hemos conseguido.

**La normativa legal vigente necesita a su vez mayor concreción para evitar atropellos en su interpretación** que nos hacen acabar recurriendo a los tribunales de justicia después de que las empresas restrinjan determinados derechos de igualdad por la interpretación que la legislación deja a las partes, lo que favorece la lentitud y el retraso en la aplicación del principio de igualdad en las empresas.

Por ejemplo, **recientemente la Sentencia 3/2017, de 12 de enero, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra**, ha reconocido que el **permiso acumulado de lactancia se refiere a días laborables y no naturales como se interpreta en muchas empresas, al no especificar la legislación este detalle**, y lo hace señalando que el derecho de una hora de ausencia por lactancia en el trabajo se refiere a horas laborables y que por tanto la acumulación de dicho permiso también se ha de referir a días laborables, pues laborables son las horas sustituidas para la acumulación.



Otro ejemplo reciente lo encontramos en la Sentencia 10/2017 de 10 de enero de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la que se declara que tanto las ausencias por baja maternal o las seis semanas obligatorias, así como la baja por riesgo en el embarazo, computan a efectos de días productivos para tener derecho a las retribuciones variables de incentivos en el momento de la reincorporación, declarando contraria a derecho la práctica empresarial consistente en computar como ausencias estas bajas a los efectos de días productivos para tener derecho a retribuciones de los variados incentivos, estableciendo el derecho de los afectados a las diferencias retributivas que de ello se deriven.

Resulta por todo ello, **necesario un nuevo impulso en materia de igualdad de género en las relaciones laborales de permitan desde una norma legal más efectiva y adecuada llevar a cabo en la negociación colectiva la materialización la igualdad real entre mujeres y hombres.**

Cristina Antoñanzas Peñalva  
Vicesecretaría General UGT