

ÍNDICE

PRESENTACIÓN:
Sindicalizar la igualdad

EL CASO: Situaciones que nos encontramos en la negociación de planes

EL RINCÓN JURÍDICO:
Comisión ad Hoc

CONSULTORIO:
Respondemos a vuestras preguntas

CAJÓN DE SASTRE:
Conceptos, definiciones y aclaraciones

QUIOSCO: Libros, artículos, guías recomendadas

PRÓXIMAS ACCIONES



SINDICALIZAR LA IGUALDAD

LUZ MARTÍNEZ TEN

**S^a MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES
UGT SERVICIOS PÚBLICOS**

La aprobación de la Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIMH) en marzo del 2007, supuso un momento de inflexión en la conquista de la igualdad, al proporcionar un marco normativo dirigido a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Para lograr la igualdad efectiva tanto en las empresas como en las Administraciones Públicas, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Al establecer por Ley “el deber de negociar”, nuestra participación sindical adquiere un mayor respaldo al contar con un instrumento fundamental como son los planes de igualdad, ya que como señala la norma, “estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral”. Todas las empresas y Administraciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.



Este nuevo marco reglamentario, nos plantea nuevos retos y oportunidades en la acción sindical para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Lo oportuno hubiera sido, que la ampliación de medidas viniera acompañada de recursos humanos y materiales, sin embargo, como ocurre con frecuencia en las políticas de igualdad, no se ha pensado en una partida presupuestaria adecuada al esfuerzo que debemos hacer negociando en las empresas y administraciones públicas. Por lo que nuestro trabajo se incrementa de una forma significativa e importante, y conscientes de la importancia de la negociación de los Planes, hemos emprendido esta labor con responsabilidad y con la intención de ampliar el trabajo en igualdad a los convenios colectivos en los que se encuadran. Por otra parte, la riqueza de nuestra organización se encuentra en la experiencia de todas las personas que la formamos. Lo cual nos permite crear un modelo de actuación en la negociación de los planes con criterios y procedimientos comunes. Nunca olvidamos, que representamos unas siglas que suman, tanto la historia como el presente de miles de personas que forman parte de nuestra Federación. Para que actuemos de forma coherente, es importante intercambiar información, compartir experiencias y crear un catálogo común para afrontar las distintas situaciones que nos encontramos en la negociación de los planes de igualdad.

Como no podía ser de otra forma, desde la Secretaria de Mujer y Políticas Sociales, conjuntamente con las Secretarías Autonómicas, que conforman la red de igualdad, queremos aprender, construir conocimiento, acompañar y apoyar el trabajo que compañeros y compañeras hacen desde los territorios y para ello hemos creado el programa Minerva, con el fin de ofrecer un marco de reflexión, formación, análisis, acción, sindical, asesoramiento, negociación de planes e información para el desarrollo sindical de la igualdad en el marco de la negociación y la acción sindical.

Una de las actividades del programa Minerva es la Hoja Informativa que hoy os presentamos, que va a tener una periodicidad semanal, y que tienen como objetivo responder a muchas de las preguntas que surgen en la negociación de los planes, así como reflexionar sobre los distintos temas relacionados con la Igualdad desde la perspectiva sindical.

Como siempre, con mucha ilusión, comenzamos este nuevo proyecto que esperamos os sea de utilidad.



EL CASO

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

EMPRESAS SIN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Está siendo muy frecuente que nos convoquen para la negociación del plan de igualdad empresas donde no se han celebrado elecciones sindicales, o no exista Comité de Empresa o Delegados de Personal. En este caso debemos actuar como representantes de las personas trabajadoras los sindicatos más representativos a nivel territorial y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En la comisión negociadora estaremos un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. Para formar parte de esta comisión, deberemos responder a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Puede ocurrir que una empresa cuente con centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella. En este caso, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical para los que no tienen representantes legales. En este caso, el máximo de integrantes es de 13 por cada parte.



"EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA ESTAREMOS UN MÁXIMO DE SEIS MIEMBROS POR CADA PARTE. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL SE CONFORMARÁ EN PROPORCIÓN A LA REPRESENTATIVIDAD EN EL SECTOR Y GARANTIZANDO LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS SINDICATOS LEGITIMADOS"



EL RINCÓN JURÍDICO

COMISIÓN AD HOC

Ante las situaciones en las que la empresa no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras, y ha constituido una comisión específica de personas trabajadoras de la empresa el Tribunal Supremo se ha pronunciado afirmando que los planes de igualdad deben ser negociados con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores que acrediten la legitimación exigida, y únicamente contempla la opción de negociar o implantarlo unilateralmente cuando la negociación colectiva fracasa (ET art.85.1 y 2 y 87.1; LO 3/2007 art.45 y 46). Por lo tanto, la negociación debe acometerse necesariamente por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa y no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión ad hoc, que es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva.

Desde hace algún tiempo nuestros tribunales han ido sentando una consolidada doctrina jurisprudencial, incluso el propio Tribunal Supremo se ha manifestado sobre esta cuestión en este mismo año dejando clara su posición afianzada de forma definitiva una línea jurisprudencial de aplicación.





EL RINCÓN JURÍDICO

COMISIÓN AD HOC

Podemos señalar algunas sentencias de importante calado en esta cuestión:

- » En la STS 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016, el tribunal manifiesta lo siguiente: "...plan de igualdad ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación"
- » STS 13 de septiembre de 2018, el Tribunal Supremo aclara cuales son las condiciones extraordinarias, bajo los cuales podría admitirse el despliegue unilateral del plan de igualdad por parte de la empresa y en qué condiciones. Así entre las claves de esta sentencia podemos destacar el carácter de provisional a este desarrollo unilateral y siempre que exista alguna de las siguientes circunstancias: "el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte"; "la negativa de la misma a negociar" o "la ausencia de cualquier tipo de representación".
- » STS de 26 de enero de 2021. Para la Sala no es posible la constitución de una comisión ad hoc para la negociación de un plan de igualdad. Este tipo de comisiones, en palabras del tribunal: "es una fórmula negociadora excepcional...para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los periodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET), sin que dicha representación ad hoc pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos". El TS iguala la negociación del plan de igualdad a la del convenio colectivo, en consecuencia, los sujetos legitimados para ello, dejando totalmente excluida la formación de una comisión ad hoc en el caso de los planes de igualdad.

Fuente:

<https://blog-efl.lefebvre.es/actualidad-juridica/negociacion-del-plan-de-igualdad-y-comisiones-ad-hoc-rs-08-21-23-de-febrero-de-2021-al-01-de-marzo-de-2021/>



CONSULTORIO

RESPONDEMOS A VUESTRAS
PREGUNTAS

¿CUAL ES EL PLAZO PARA INICIAR Y FINALIZAR LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD?

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Las empresas de menos de 50 trabajadores que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.



CAJÓN DE SASTRE

CONCEPTOS, DEFINICIONES Y
ACLARACIONES

Planes de igualdad. Definición y objetivos.

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado e integral de medidas adaptadas, tras la realización del diagnóstico de situación. Las medidas que se aplican van dirigidas a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación que pudiera existir.

Las medidas que vamos a implementar en los planes de igualdad, tienen que partir del hecho de que la discriminación hacia las mujeres es un hecho estructural histórico, que en muchos de los casos se ha naturalizado, de forma que es muy difícil de hacer visible. Por esta razón, las medidas planteadas, deben remover los obstáculos que impiden la igualdad real. En este sentido, las medidas se encuadran en el concepto de acciones positivas, por las cuales, como hombres y mujeres, no parten de la misma situación de igualdad, es necesaria la introducción de desigualdades con el propósito, precisamente, de llegar a la igualdad.



QUIOSCO

**LIBROS, ARTÍCULOS,
GUÍAS...**

Hoy os traemos la guía publicada por el Instituto de la Mujer que podéis encontrar en el siguiente enlace y que contiene una información clara y muy bien estructurada sobre los pasos para negociar un plan de igualdad.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf



PRÓXIMAS ACCIONES

PUBLICACIÓN NÚMERO 18 DE LA KARISINA

**CURSO DE IGUALDAD. DELEGADOS/AS ASTURIAS.
VIERNES 15 DE OCTUBRE**

NEGOCIACIONES PLANES DE IGUALDAD.

CURSO PLANES DE IGUALDAD

**CURSO GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LAS
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**



S^a de Mujer y Políticas Sociales
igualdad@ugt-sp.es
91 589 7230 / 7190

