

## editorial

Aquest és el cinquè número de la sèrie monogràfica de butlletins que dediquem a **la negociació col·lectiva de les condicions de treball dels empleats públics després de l'aprovació de l'EBEP**. En ell la seva autora, **Gemma Fabregat Monfort**, professora titular de Dret del Treball i Seguretat Social de la Universitat de València-Estudi General ens ofereix el seu punt de vista respecte a diverses qüestions pràctiques relacionades amb el tema dels **PLANS D'IGUALTAT A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA**.

### CONSIDERACIONS PRELIMINARS

L'entrada en vigor de la *Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOI), obliga a elaborar plans d'igualtat per garantir aquesta igualtat real. A efectes de delimitar de manera sistemàtica en què consisteix aquesta obligació en el cas de les Administracions Públiques, és important plantejar una sèrie de qüestions.

### QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

És el **conjunt de mesures negociades amb els representants dels treballadors que s'adopten a cada entitat per aconseguir la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes**. El pla ha de cenyir-se a la realitat de cada Administració. Per això, necessàriament suposa, d'acord amb el que disposen els arts. 46 i 64 LOI:

- Un diagnòstic de la situació de partida.
- La fixació de concrets objectius i mesures per aconseguir la igualtat real, en atenció als resultats mostrats per aquest diagnòstic previ.
- Un sistema de control i seguiment que garanteixi el seu compliment.

### ÉS OBLIGATÒRIA LA SEVA ADOPCIÓ?

**En el cas de les Administracions i Ens Públics, sí, sempre** (DA 8a EBEP). Només en el cas de l'AGE s'estableixen certes particularitats en el compliment de l'obligació, tal com preveu l'art. 64 LOI.

### S'HA DE NEGOCIAR TAMBÉ EL DIAGNÒSTIC PREVI DE LA SITUACIÓ?

La qüestió no queda clara a la llei, encara que sembla més aviat que sí. Com a mínim, **el diagnòstic ha de ser acceptat per ambdues parts i, per tant, consensuat**. Allò ideal seria que fos el resultat d'un examen conjunt i negociat entre cada entitat i la representació dels treballadors. Tot i així, a la pràctica **han començat a "sorgir" empreses consultores que ofereixen, entre els seus serveis com a experts externs, la realització de diagnòstics previs al pla d'igualtat**. Si així fos, allò ofert per aquestes empreses externes hauria de tenir valor com a diagnòstic, de conformitat amb l'art. 46 LOI, únicament en cas de ser acceptat per la part social. Efectivament, **pot servir com a examen de la realitat de la qual es parteix, però no serveix com a base del pla d'igualtat si no compta amb el consentiment dels representants dels treballadors legitimats per negociar-lo**.

### QUINES MESURES CONFIGURARAN EL PLA D'IGUALTAT?

Podrà afectar, d'acord amb l'art. 46 LOI, entre d'altres, als aspectes següents de la relació laboral: **accés a l'ocupació; classificació professional; promoció i formació; retribucions; ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar; prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe**, i qualsevol altre que en un moment concret pugui resultar necessari segons el diagnòstic.

### DES DE QUIN MOMENT ÉS OBLIGADA LA NEGOCIACIÓ DEL PLA?

Caldrà entendre que, com a obligació vigent, vincula de manera anàloga a la manera com ho fa a les empreses privades i, per tant, **s'haurà d'abordar a la primera negociació que es produeixi després de l'EBEP**. En el cas de l'AGE, a l'inici de cada legislatura (art. 64 LOI).

## **A** TRAVÉS DE QUINS INSTRUMENTS I ON ES NEGOCIARÀ EL PLA D'IGUALTAT?

**El pla serà objecte d'una negociació col·lectiva.** Això es tradueix en la negociació en la Mesa General de negociació en el cas de l'AGE i en una negociació a la resta d'Administracions **separada** (conveni col·lectiu per a laborals i acord de condicions de treball per a funcionaris) **o conjunta a les Meses Generals de negociació** (art. 36 EBEP) que afecta el personal laboral i el personal funcionari; l'opció més adequada sembla aquesta darrera, la negociació conjunta.

## **Q**UINA DURADA HA DE TENIR EL PLA D'IGUALTAT?

**El pla s'acordarà amb una clara vocació de temporalitat** atès que, quan canvia la realitat de l'entitat, ha de canviar també el pla d'igualtat. En el cas de l'AGE, a més, no sembla que puguin passar més de quatre anys sense modificar-se o replantejar-se el pla d'igualtat pactat, en tant que, de conformitat amb l'art. 64 LOI, el Govern ha d'aprovar-lo al principi de cada legislatura.

## **S'**HAN D'ESTABLIR MECANISMES DE SEGUIMENT DEL PLA?

**Sí. De conformitat amb allò que exigeix l'art. 46 LOI**, tot pla necessàriament ha de contemplar un sistema concret de control i seguiment com a part del mateix i en garantia del seu compliment. La responsabilitat recaurà, en general, sobre els òrgans de "control i seguiment" o bé es poden atribuir aquestes competències a diferents òrgans preexistents: representants unitaris, seccions sindicals, comissió paritària del conveni, pacte o acord, etc. No obstant, cal tenir en compte que quan es tracta de l'AGE, sense perjudici del fet que es contempli en el pla aquell instrument específic de control i seguiment propi, d'acord amb l'art. 64 LOI, el Consell de Ministres sempre serà també un òrgan responsable del control del pla d'igualtat.

## **Q**UÈ PASSA SI NO ES NEGOCIA EL PLA D'IGUALTAT?

En cas d'incompliment per part de l'Administració, cal diferenciar si allò que s'incompleix és l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat, o si el que passa és que el pla s'adopta, però s'incompleix el seu contingut.

En el primer supòsit, **si l'Administració incompleix l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat**, també **poden passar dues coses: que es produeixi un incompliment**, sense incórrer en discriminació, o, el que és més habitual, **que aquest incompliment suposi incórrer en discriminació**.

En el primer supòsit, davant l'incompliment de l'obligació de negociar el pla, però sense que això suposi incórrer en una discriminació concreta, podrà reclamar-se davant d'aquesta conducta per desobeir el mandat legal de la Disposició Addicional 8a EBEP, però no per incórrer en discriminació. Certament, això succeirà en ben poques ocasions, ja que, en general, l'incompliment del mandat d'adoptar plans d'igualtat genera o perpetua situacions discriminatòries. Quan així sigui, el procediment per reclamar davant dels òrgans judicials podrà ser: si afecta el personal laboral, el dissenyat pels arts. 175 a 182 del *Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral* com a procediment especial de tutela de llibertat sindical i altres drets fonamentals; si afecta al personal funcionari, la reclamació es farà davant l'ordre contenciós-administratiu, conforme a la *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común* (LRJCA), tenint en compte la possible legitimació sindical per reclamar i les regles de prova que, d'alguna manera, inverteixen la seva càrrega i que es troben contingudes a l'actual 60.7 LRJCA. El procediment, en aquest cas, podrà ser l'especial de tutela dels drets fonamentals previst als arts. 114 i següents de la LRJCA o, si es planteja la reclamació com un tema de personal subjecte al procediment ordinari, el procediment abreujat que regeix les qüestions de personal previst als arts. 78 i següents de la LRJCA.

Pel demés, quan l'incompliment per part de l'Administració es manifesti estant ja negociat el pla d'igualtat, és a dir, **quan ens trobem davant d'un incompliment respecte a allò ja pactat, sembla evident que aquesta conducta incorrerà en discriminació** i serà aplicable tot el que acabem d'enunciar, si bé cal tenir en compte que, en els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, únicament la persona afectada pot plantejar reclamacions (arts. 12.3. LOI i 19.1.i LRJCA).