

RECOMENDACIÓN DA CCAINC: NOVIDADES INTRODUCIDAS POLO

RD-LEI 6/2019, DO 1 DE MARZO

A presente recomendación foi aprobada pola Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva en data 26 de marzo de 2019, en exercicio das funcións recoñecidas a esta no artigo 78.2 do Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto Refundido das Disposicións Legais da Comunidade Autónoma de Galicia en Materia de Igualdade.

RECOMENDACIÓNS EN RELACIÓNS AOS PLANS DE IGUALDADE

1. Empresas obrigadas a aprobar e aplicar un Plan de Igualdade

a) Criterios e datas para o cómputo das persoas traballadoras

Estarán obrigadas á aplicación do seu propio Plan de Igualdade todas as empresas nas que, consonte os criterios de cómputo previstos para as eleccións a órganos de representación das persoas traballadoras na empresa, o número de persoas contratadas alcance, a lo menos, **50**.

Estes **criterios** supoñen, por unha banda, computar individualmente, e con independencia da duración da súa xornada, xa sexan a tempo parcial ou completo, todos os contratos indefinidos existentes á data de 8 de marzo de 2019 (data de entrada en vigor do RD-lei 6/2019); e, pola outra, en canto ás outras modalidades de contratación, aplicar as normas seguintes:

- As persoas con contrato fixo discontinuo e as vinculadas con contrato de duración determinada superior a un ano, en ambos casos vixentes, computaranse como fixas.
- Para o cómputo dos contratos temporais por termo de ata un ano, sumaranse o número de días traballados no período dun ano (entre os días 8 de marzo de 2018 e 8 de marzo de 2019) polas persoas contratadas temporalmente, estiveran ou non os ditos contratos vixentes o 8 de marzo de 2019. Cada douscentos días traballados ou fracción computaranse como unha persoa traballadora máis.

Para determinar a obriga das empresas de elaborar e aplicar un Plan de Igualdade a **partires do ano 2020**, enténdese por esta Comisión que haberá que facer os cálculos pertinentes consonte os criterios anteditos pero con referencia ao ano natural, unha vez rematado este.

b) Prazos para a aprobación do Plan de Igualdade para as empresas de entre 50 e 250 persoas¹

A norma recolle unha serie de prazos para que as empresas que ata o de agora non estaban obrigadas a elaborar un Plan de Igualdade, cumbran coa nova disposición legal ao respecto:

- Empresas cun cadro de persoal de entre 50 e 100 persoas: Ata o día 7 de marzo de 2022.
- Empresas cun cadro de persoal de entre 101 e 150 persoas: Ata o día 8 de marzo de 2021.
- Empresas cun cadro de persoal de entre 151 e 250 persoas: Ata o día 9 de marzo de 2020.

2. Modificacións relativas ao diagnóstico de situación

Aínda que a normativa anterior xa facía unha referencia sucinta á obriga de elaborar un diagnóstico de situación como punto previo e primeiro na redacción do Plan de Igualdade, existen varias modificacións ao respecto:

- Obriga de que na súa elaboración participe sempre, de existir na empresa concreta, a **representación unitaria**. Neste sentido, a dirección da empresa facilitará todos os datos relativos, a lo menos, ao contido mínimo reflectido no punto seguinte, a unha **Comisión de Igualdade**, da que formarán parte a representación da empresa e a representación unitaria ou, no seu defecto, unha representación das traballadoras e traballadores.
- **Contido mínimo** do diagnóstico de situación, que debe recoller información con perspectiva de xénero da realidade existente na empresa concreta en canto aos procesos de selección e contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes, exercicio corresponsábel dos dereitos da vida

¹ O cómputo do prazos recollidos neste punto fíxose en aplicación do recollido no artigo 30, apartados 4 e 5, da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

persoal, familiar e laboral, infrarrepresentación feminina, retribucións, e prevención do acoso sexual e por razón de xénero.

3. Novo Rexistro de Plans de Igualdade

Moitas empresas viñan rexistrando xa o seu Plan de Igualdade no Rexistro de Convenios Colectivos do Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social, aínda que non fora obrigatorio.

A modificación operada **prevé que regulamentariamente se cree** un novo Rexistro de Plans de Igualdade, dependente da Dirección Xeral de Traballo e das Autoridades Laborais das Comunidades Autónomas.

A obriga de inscrición non existirá ata que se cree ese Rexistro, se ben esta Comisión recomenda ás empresas obrigadas a elaboración dun Plan de Igualdade e o seu rexistro no REGCON actualmente existente, como medio de proba da realidade, contido e data da súa sinatura.

RECOMENDACIÓNS RELATIVAS Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Discriminacións directas e indirectas derivadas da contratación a tempo parcial

A nova redacción dada ao artigo 12.4 d) do Estatuto das traballadoras e traballadores (ET) implica unha nova obriga para as mesas negociadoras, que deberán garantir a ausencia de discriminacións, **incluso indirectas**, que poidan derivarse da contratación a tempo parcial.

2. Finalidade da clasificación profesional

A anterior redacción do artigo 22.3 ET obrigaba ás partes negociadoras, por unha banda, a elaborar criterios de clasificación profesional e, por outra, a garantir dentro destes a ausencia de discriminación entre mulleres e homes.

O novo artigo 22.3 ET, co obxecto de garantir a ausencia de discriminacións directas e indirectas entre traballadoras e traballadores, incorpora como novidade que os criterios e sistemas para a definición dos grupos profesionais deben basearse especificamente nunha **análise correlacional** entre sesgos de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións.

3. Adaptacións de xornada por conciliación da vida laboral e familiar

Neste punto, regulado no artigo 34.8 ET, a negociación colectiva está chamada a pactar os **termos de exercicio do dereito a adaptación**, pero tamén a acordar criterios e sistemas que garantan a **ausencia de discriminación**, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e doutro xénero.

4. Concreción horaria da redución de xornada por garda legal de menor de 12 anos ou persoa con discapacidade.

O papel das partes negociadoras, neste caso, será o de fixar criterios que permitan **facilitar o proceso de concreción horaria**, en atención ás seguintes realidades:

- dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa solicitante
- as necesidades produtivas e organizativas das empresas

5. Comunicación da modalidade de exercicio do dereito á suspensión do contrato por nacemento a partir da sexta semana

En cumprimento da nova letra do artigo 48.4 *in fine*, os convenios colectivos deberían regular os **procedementos de comunicación á empresa, por parte da persoa traballadora, da modalidade de desfrute**, a xornada parcial ou completa, a partir da sexta semana de suspensión por nacemento.

6. Comunicación da modalidade de exercicio do dereito á suspensión do contrato por adopción ou garda con fins de adopción ou acollemento

En cumprimento da nova letra do artigo 48.5 *in fine*, os convenios colectivos deberían regular os **procedementos de comunicación á empresa, por parte da persoa traballadora, da modalidade de desfrute** da suspensión por adopción ou garda (a xornada parcial ou completa a partir da sexta semana; en períodos semanais, de forma acumulada o interrompida; ou o seu inicio previo á resolución pola que se constituía a adopción internacional).