

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



## **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

### **ANTECEDENTES**

1º.- Desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, como organismo impulsor de la iniciativa, se ha remitido al Consejo de Relaciones Laborales el anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, a fin de que por este organismo se emita informe sobre su contenido en ejercicio de su competencia consultiva en materia socio laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 a) de su Ley reguladora, 4/2012.

2º.- En fecha 13 de septiembre de 2019 se reunió por primera vez en la sede el Consejo su Comisión de Informes a fin de examinar su propia competencia en relación con esta iniciativa legislativa y fijar el alcance material de su intervención, teniendo en cuenta, por una parte, el carácter transversal del anteproyecto que se extiende a un amplio conjunto de materias y, por otra, los límites de la función consultiva asignada por ley al Consejo, que inicialmente queda constreñida al ámbito socio laboral.

3º.- El 7 de octubre de 2019, la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales volvió a reunirse en su sede a fin de examinar la propuesta de informe elaborada a partir de las aportaciones particulares de sus integrantes.

En el curso de la citada reunión expresaron su conformidad con el texto de dicha propuesta los miembros de la Comisión designados por Confebask, CCOO de Euskadi y UGT de Euskadi, votando en contra del mismo la persona designada por el sindicato LAB, quien manifestó su intención de formular, al amparo de lo establecido en el apartado 4º del artículo 9 de la ley 4/2012, reguladora del Consejo de Relaciones Laborales, un voto particular en el que quedará constancia expresa de los motivos de su discrepancia.

En consecuencia, el informe sobre el anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley de igualdad fue aprobado por mayoría de los miembros de la Comisión de Informes, delegada del Pleno del Consejo para el desarrollo de la función consultiva, conforme a las reglas para la adopción de acuerdos, en función de

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



las materias de que se trate, establecidas en el artículo 9.2 de su Ley reguladora.

Tanto el informe como el voto particular de la organización sindical LAB al que se ha hecho referencia, se transcriben a continuación.

## **CONSIDERACIONES PRELIMINARES.**

*1º.-En relación con la competencia y el alcance de la intervención en fase consultiva del Consejo.*

Para los miembros de la Comisión no cabe duda en primer lugar de que, a pesar de su carácter transversal o precisamente a causa de él, este anteproyecto de ley afecta a cuestiones relacionadas con el espacio socio laboral y específicamente también con el empleo y el contenido y desarrollo de las relaciones laborales.

Resulta también evidente que el anteproyecto regula aspectos de la vida social y económica que sin pertenecer de forma estricta al ámbito del empleo y el trabajo remunerado, presentan claras conexiones con él. Basta reparar, en este sentido, en las disposiciones de la Ley que se refieren a la corresponsabilidad y al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, cuya incidencia en la situación laboral de las mujeres, especialmente en la generación de brechas salariales con respecto a los hombres, se reconoce explícitamente por todos los agentes sociales.

Del mismo modo, otros aspectos, como el tratamiento de la salud o de la violencia y acoso sexual y por razón de sexo a los que la Ley dedica una parte importante de sus disposiciones, se proyectan igualmente de forma muy significativa en el mundo del trabajo asalariado.

En tercer lugar, la Ley incluye una serie de disposiciones que se dirigen al ámbito específico de las Administraciones Públicas, algunas de las cuales afectan, directa o indirectamente, al empleo público. Se trata de un espacio que queda incluido, sin duda, en el ámbito natural de competencias de las organizaciones sindicales que integran el Consejo, pero que desbordan las que corresponden a la organización empresarial Confebask que asume únicamente la representación institucional y defensa de las empresas del sector privado. Esto no impide, en cualquier caso, que el presente informe aborde, con el carácter limitado que se desprende de las

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



consideraciones anteriores, algunas cuestiones especialmente significativas relativas al sector público.

## *2º.- Estructura del informe*

A partir de estas consideraciones de carácter preliminar, el presente informe incluye una primera valoración global de la iniciativa legislativa impulsada desde Emakunde, y a continuación un análisis más pormenorizado de ciertas cuestiones específicas más conectadas con las competencias y el campo de actuación propio del Consejo de Relaciones Laborales.

## **CONSIDERACIONES Y VALORACIONES DE CARÁCTER GENERAL.**

1º.- Desde una perspectiva de oportunidad, los miembros de la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales entienden que la decisión de revisar en profundidad la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, resulta pertinente y necesaria. Esta Ley, aprobada hace quince años, constituyó una iniciativa legislativa pionera en el conjunto del Estado, anterior incluso a la Ley orgánica 3/2007. En este sentido, el anteproyecto de Ley que ahora se analiza es no solo una revisión técnica o una simple actualización de contenidos de la Ley vigente, sino una nueva manifestación expresa de que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituye un vector estratégico para el desarrollo integral de las personas y la evolución de la sociedad hacia mayores cotas de cohesión social. E igualmente también para sentar las bases de un progreso más justo y equilibrado mediante políticas dirigidas a activar el talento y las capacidades reales de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social y económica.

2º.- Bajo ese objetivo general, a través de este anteproyecto se aborda una revisión extensa del texto vigente que afecta a una buena parte de su contenido actual y, por tanto, a muchos de sus artículos. En algunos casos para introducir precisiones semánticas o terminológicas con un limitado alcance en la práctica, pero que expresan un diagnóstico y una toma de postura sobre los factores esenciales que están incidiendo en la persistente situación de desigualdad entre mujeres y hombres, lo que se percibe de modo claro, por ejemplo, en la reformulación y ampliación de sus principios generales (art. 3). Y en otros, para modificar el marco

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



legal vigente en un amplio conjunto de materias, dado el carácter transversal de la norma y de las propias políticas de igualdad de género que se proyectan sobre ámbitos muy diferentes aunque complementarios. En este sentido, los miembros de la Comisión de Informes del CRL consideran que resultaría oportuno que la nueva Ley incluyera un glosario de definiciones en relación con algunos de los términos que se utilizan en su texto, lo que contribuiría, en su opinión, a una mejora de la conceptualización feminista de dichos términos.

En todo caso y como parece obvio, el alcance efectivo de este cambio legal viene condicionado y limitado por el nivel de competencias normativas propias de la CAPV, desde el que se aborda la elaboración de este anteproyecto de Ley.

Ahora bien, dado el específico ámbito de competencias del Consejo de Relaciones Laborales, resulta necesario dejar constancias expresa de la relevancia y centralidad del empleo de calidad como elemento clave para progresar hacia mayores cotas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De ahí, por tanto, la importancia de todas aquellas políticas, acciones e iniciativas, normativas o de otro orden, que desde los diferentes niveles de actuación de los poderes públicos vascos se dirijan a la consecución de este objetivo. En todo caso y a medida que se vayan adoptando deberán ser objeto de los análisis y valoraciones oportunos por parte de los agentes sociales.

3º.- En segundo lugar, los miembros de la Comisión de Informes quieren destacar como elementos positivos:

- a) El enfoque integral y expansivo del presente anteproyecto de Ley. En particular la intensificación de competencias y responsabilidades de las AAPP en materia de igualdad y la extensión de su ámbito de aplicación a otras entidades públicas diferentes de aquellas, lo que deberá completarse en el futuro con un incremento de recursos y con la creación efectiva de nuevas estructuras y unidades para la igualdad en el conjunto del sector público, ya que el artículo 10, apartado 4, de la Ley enmarca estas nuevas obligaciones dentro de las competencias y especificidades propias de estos entes y organismos. En este sentido, se echa de menos la inclusión en el texto de la Ley de algunos elementos y/o características básicas que permitan

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



- identificar el contenido mínimo necesario de una unidad de igualdad.
- b) El uso de la actividad administrativa y subvencional y de la contratación pública como instrumento para tratar de garantizar no solo el cumplimiento de la legalidad vigente por parte de empresas y entidades privadas- lo que incluye sin duda a otras leyes y disposiciones de ámbito estatal - sino para fomentar e impulsar la adopción de políticas y decisiones empresariales orientadas al incremento de la igualdad entre mujeres y hombres en los términos que se explicitan más adelante.
  - c) La visión de la conciliación corresponsable como uno de los ejes esenciales de las políticas de igualdad, que está además estructuralmente conectado con los sesgos de género en el mundo del trabajo asalariado y con las diferencias retributivas y de condiciones de empleo de las mujeres con respecto a los hombres. En este sentido, se valora de modo positivo la inserción de un artículo (35) cuyo objetivo expreso es promover la “corresponsabilidad social” en relación con el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, a través de un conjunto de medidas genéricas cuya eficacia final está lógicamente condicionada a su implementación efectiva.

## **CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS**

De modo previo y a efectos estrictamente aclaratorios se deja constancia de que las referencias a títulos, capítulos, secciones o artículos concretos de la Ley de igualdad se corresponden con el texto vigente, pero en la redacción resultante del anteproyecto sometido a informe.

### *1.- Los planes de igualdad en el sector público.*

Tal y como se ha señalado en las consideraciones preliminares, el espacio compartido por los miembros del Consejo de procedencia sindical y empresarial y que constituye, por tanto, el ámbito natural de su función consultiva se refiere básicamente a las relaciones laborales por cuenta ajena en el sector privado. Sin embargo, la Comisión de Informes considera oportuno destacar algunas otras cuestiones que implican obligaciones de las Administraciones vinculadas con su propio personal. En concreto:

1.1.- Por lo que se refiere al contenido mínimo obligatorio de los planes de igualdad en el sector público, (art. 15), cabe destacar la previsión específica de que en ellos será obligatorio disponer

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



cauces para la participación de los agentes sociales. Esta disposición normativa desarrolla así en este campo concreto de actuación uno de los principios generales que el anteproyecto de Ley añade al actual artículo 3: la garantía con carácter general de la participación e interlocución, entre otros grupos y colectivos, de estos agentes sociales en el desarrollo de las políticas de igualdad.

1.2.- Igualmente resulta procedente reiterar la conformidad de los miembros de la Comisión de Informes con la decisión de extender la obligación de elaborar y aprobar planes de igualdad a los organismos y entidades del sector público que relaciona el artículo 15 en su apartado 6: el Parlamento Vasco, las Juntas Generales, el Ararteko y la Universidad Pública Vasca. Aunque, como ya se ha señalado en un apartado precedente, la implantación efectiva de estos planes les corresponde a ellos en el marco de su propia autonomía competencial.

*2.- La actividad normativa y la actuación administrativa de las Administraciones Públicas como medio de control indirecto del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de igualdad de mujeres y hombres y como herramienta para promocionar e incentivar la adopción de medidas y acciones tendentes a su consecución.*

2.1.- En esta materia, constituye un primer avance la mención de que, junto a la evaluación de género preceptiva en toda norma o acto administrativo, lo que la normativa vigente ya establece y el anteproyecto analizado mantiene, todos los poderes públicos vascos estarán también obligados a partir de ahora a incorporar e integrar la perspectiva de género en la totalidad de sus planes estratégicos, aunque no sean específicos del ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. Esta obligación se concreta con mayor detalle en el art. 22 y afecta en todo caso a las memorias y las evaluaciones de aquellos planes, por lo que su omisión debería entenderse, a partir de la aprobación de la nueva Ley, como un vicio formal que puede condicionar su regularidad y plena validez términos jurídicos.

2.2.- Por su parte, y en lo que hace referencia a la actividad administrativa como medio para contribuir a la consecución de la igualdad efectiva, el anteproyecto distingue con mayor claridad que la Ley actual dos campos de actuación diferenciados.

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



El primero (art. 20) se proyecta hacia el ámbito interno e incide de modo específico en la ordenación de los procesos selectivos y en la conformación de los jurados y tribunales competentes en materia de acceso, provisión de puestos y promoción profesional en el empleo público. En este terreno, las novedades sustantivas más relevantes son quizá las que se dirigen a la inclusión como experiencia profesional en los baremos de méritos de los periodos de excedencias y reducciones de jornada vinculados con la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral. Se trata de una obligación de hacer dirigida a los propios órganos y entes administrativos, ciertamente pendiente de concreción pero en absoluto carente de significado y alcance jurídico, ya que su omisión, al menos en términos absolutos, afectaría a la validez del proceso mismo.

El segundo (art. 21) incide, por su parte, en las obligaciones de terceros, empresas y entidades privadas, en materia de igualdad de género, aprovechando para ello su conexión con las Administraciones Públicas en el ejercicio por parte de estas de su actividad administrativa de contratación y fomento. Se trata de empresas y entidades ajenas a la Administración y que en tal sentido no serían destinatarias directas de las obligaciones establecidas en la ley, pero que contratan con ella o son receptoras de subvenciones y fondos públicos.

En este campo, el anteproyecto de Ley modifica sustancialmente la Ley vigente, 4/2005, desarrollando con más precisión y detalle su contenido actual. En concreto, el esquema del anteproyecto pivota sobre dos polos:

- a) Uno que limita el acceso a contratos públicos de quienes incumplan las obligaciones en materia de igualdad. Para ello el anteproyecto reitera, de conformidad con lo establecido en la legislación básica del Estado, la exclusión de los procedimientos de contratación de aquellas personas físicas y jurídicas que incumplan las obligaciones legales en esta materia (lo que implica una remisión en sentido material a la legislación estatal. En concreto, a las disposiciones establecidas en el RD Ley 6/2019 y, eventualmente, a sus normas de desarrollo).
- b) Otro que incentiva la promoción de la igualdad efectiva básicamente de dos maneras:
  - b.1.- Mediante la inclusión en los pliegos de contratación de al menos una condición especial de ejecución relacionada con la



# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



igualdad de género. En este sentido cabe recordar la posibilidad que tienen las Administraciones Públicas de incorporar a los pliegos de contratación cláusulas de tipo social que pasan a formar parte del conjunto de obligaciones que asume el contratista, y entre las que se incluyen, de conformidad con lo establecido en el artículo 202 de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, acciones dirigidas u orientadas a *“eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral”; “favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo”; “la mayor participación de la mujer en el mercado laboral”; o “la conciliación del trabajo y la vida familiar”*

b.2.- A través de la consideración como mérito específico, incluido en los baremos establecidos para la selección del contratista, de compromisos específicos y obligaciones de carácter voluntario en materia de igualdad de género.

### *3.- El tratamiento del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.*

Como ya se ha señalado en otro apartado del presente informe, el tratamiento del trabajo doméstico no remunerado, que ahora se amplía de forma expresa al trabajo de cuidado (art. 34), no es en absoluto ajeno al trabajo profesional o remunerado. Antes al contrario, el enfoque que se adopte con respecto a él incide de modo determinante en el ámbito estricto de las relaciones laborales y constituye, por tanto, una variable estratégica de las políticas de igualdad de género. Porque la compatibilización de ambos campos de la actividad humana solo puede realizarse en condiciones de igualdad a partir de un equilibrio entre mujeres y hombres en la asunción de tareas domésticas y de cuidado, lo que requiere, en consecuencia, de un uso corresponsable y equitativo de los instrumentos de conciliación disponibles. En este sentido, cabe reiterar aquí que la corresponsabilidad en las tareas extra laborales es uno de los ejes básicos y una premisa ineludible, en tanto que condición necesaria aunque probablemente no suficiente por sí sola, de la igualdad efectiva en el mundo del trabajo retribuido por cuenta ajena y propia.

Más específicamente, constituye una decisión adecuada la ampliación del artículo 35 de la Ley para incluir en él tres nuevos apartados dirigidos al fomento de esta corresponsabilidad en diferentes ámbitos y por distintas vías, aunque todas ellas se



# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



sitúen en el nivel de una difusa obligación de promoción que, una vez aprobada la Ley, debería dar paso a políticas, compromisos y acciones más concretas. El precepto incluye también una serie de referencias al derecho al tiempo libre, ocio y descanso de las personas cuidadoras, pero sin definir quien tendría la condición de cuidadora a estos efectos, por lo que resultaría conveniente, al igual que en el caso anterior, una mayor concreción mediante una aclaración expresa en el texto de la Ley.

#### *4.- La inclusión explícita del acoso sexual y por razón de sexo dentro del marco de protección y promoción de la salud laboral*

El anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley de igualdad introduce también en este campo un enfoque novedoso con respecto al texto vigente.

Respecto a él, los miembros de la Comisión de Informes del Consejo consideran acertado, en primer lugar, el mandato de incorporación expresa de la perspectiva de género al ámbito de la salud laboral. Bien para recoger datos e informaciones relevantes teniendo en cuenta en todo caso la variable sexo; bien para incrementar la sensibilización y mejorar la formación de los agentes sociales como presupuesto necesario para la implementación de medidas y acciones de muy variado alcance, que en opinión del Consejo de Relaciones Laborales deberían abarcar tanto las políticas públicas como la propia negociación colectiva.

Y en segundo lugar entienden igualmente pertinente y adecuada la consideración del acoso sexual y el acoso por razón de género (en el trabajo en sentido amplio) dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, como un objetivo integral y omnicompreensivo.

Esta perspectiva amplia exige no solo la persecución y el tratamiento del acoso cuando se produce (apartados 3,4 y 5 del art. 43), sino que conecta también con la calidad de vida y la mejora de las condiciones de empleo de las mujeres en el marco de una adecuada política de salud laboral.

#### *5. La igualdad de mujeres y hombres en relación con el empleo y la dinámica y contenido de las relaciones laborales*

Las disposiciones del anteproyecto que modifican o completan la sección 2ª del capítulo IV del título III de la Ley 4/2005 se refieren genéricamente al empleo pero se articulan en diferentes niveles: el

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



acceso, las condiciones materiales de trabajo y la propia dinámica de las relaciones laborales, lo que incluye una referencia explícita a la negociación colectiva.

- a) Por lo que se refiere al acceso al empleo, el anteproyecto mantiene en sus propios términos la prohibición de tramitar a través de los servicios de empleo ofertas discriminatorias por razón de género, insistiendo en los aspectos formativos de su propio personal para incorporar la perspectiva de género a todo el proceso de inserción laboral.  
Junto a ello incorpora ahora también una mención explícita a la orientación de las mujeres hacia empleos de calidad y bien remunerados, a cuyo fin insta a los servicios de empleo a tomar en consideración de forma especial no solo la existencia de sectores en los que están infrarrepresentadas, sino también la posible incidencia en algunas de ellas de factores múltiples y concurrentes de discriminación, lo que implica adoptar un novedoso enfoque “interseccional” al que, por otra parte, se refiere también el artículo 3.1 de la Ley (en la nueva redacción introducida por el presente anteproyecto).
- b) El anteproyecto de Ley introduce igualmente una alusión expresa a las condiciones de empleo (art. 38), en torno a la cual anuncia una serie de medidas a futuro, pendientes por tanto de desarrollo posterior, para combatir la especial repercusión de los empleos menos estables o más precarios en las mujeres. Medidas que básicamente se refieren a ayudas y programas de fomento del empleo estable y de calidad, cuyo contenido, sin embargo, queda pendiente de concreción, como ocurre con una buena parte de los artículos del anteproyecto y que requerirá por ello de nuevas valoraciones y análisis por parte los agentes sociales a medida que se vayan implementando de forma efectiva.
- c) De manera congruente con al objetivo de progresar hacia la igualdad real de mujeres y hombres, el anteproyecto amplía de modo considerable el actual artículo 40, lo que implica, en una primera aproximación, un reconocimiento explícito –que la Comisión de Informes del CRL comparte y considera adecuado– de que los planes son un instrumento necesario y una herramienta clave para la definición, puesta en marcha y seguimiento y evaluación de una buena parte de las acciones concretas que se vayan adoptando en materia de igualdad de género en el ámbito del empleo.

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



En particular, en los apartados 1º y 2º del artículo 40, además de la remisión a la normativa estatal en materia de planes de igualdad en las empresas privadas (recientemente modificada por el RD Ley 6/2019), se incluye como novedad una obligación para consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas con más de 25 personas empleadas, consistente en establecer un servicio especializado responsable de las políticas de igualdad. Una medida que no está contemplada, al menos en estos términos tan explícitos, en la normativa estatal vigente y que supone, en tal sentido, una cierta intensificación de las obligaciones instrumentales en esta materia para dichas entidades.

- d) El artículo 40 anuncia también, a través de sus apartados 3º, 4º y 5º, otras medidas de ayuda, promoción y apoyo a la implantación efectiva de planes de igualdad. Lo que incluye el impulso de redes de colaboración entre las propias empresas. El contenido de estas medidas queda pendiente de concreción, por lo que, y al igual que se ha hecho constar en un apartado anterior, será necesario someter a la valoración de los agentes sociales las medidas específicas que se vayan adoptando en esta materia.
- e) De modo específico, y en el marco de una política general orientada a combatir la discriminación retributiva entre mujeres y hombres, la Ley de igualdad reformada pasaría a incorporar (a través de un nuevo apartado 6º del artículo 40) una serie de medidas entre las que destacan, en función de su mayor o menor grado de concreción:
  - a. La creación de un servicio especializado a través de la inspección de trabajo.
  - b. La garantía, pendiente de desarrollo reglamentario, del principio de transparencia retributiva en el sector público institucional vasco.
  - c. El cumplimiento de las obligaciones legales en materia de transparencia retributiva en empresas y organizaciones privadas como requisito para contratar o recibir subvenciones públicas.
  - d. La puesta a disposición para instituciones públicas, empresas y organizaciones sindicales y empresariales de recursos para garantizar el cumplimiento del principio de “retribución igual por trabajo de igual valor” (art. 28 ET)

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



- e. El fomento de la transparencia retributiva en las empresas privadas no vinculadas a través de contratos o subvenciones con las Administraciones Públicas.
  - f. La asunción por parte de la Administración Pública Vasca, a través de Emakunde, de una función genérica de apoyo y seguimiento a través de un conjunto de medidas que van desde la información, asesoramiento, y canalización de denuncias, en su caso, hasta la elaboración de directrices, metodologías y realización de controles y auditorias en materia de igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- f) Por último, y en el campo de la negociación colectiva, el anteproyecto de Ley mantiene las obligaciones directas de la Administración en relación con su propio personal (plantear e incluir medidas para promover la igualdad en el ámbito del empleo público), junto a un compromiso de fomento del diálogo bilateral entre los interlocutores sociales con idéntico propósito.
- Estas previsiones se completan con una labor de seguimiento de los convenios colectivos en el trámite de registro que se extiende ahora también a las medidas específicas para prevenir y combatir el acoso sexual o por razón de sexo (lo que implica una novedad con respecto al texto actual y parece enmarcarse en las obligaciones establecidas en el artículo 48 de la LOIEMH Ley orgánica 3/2007.

## *6°.- Otras consideraciones relativas al tratamiento de la conciliación corresponsable.*

Como última consideración específica, la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales quiere destacar la importancia para la igualdad de género -como el objetivo final- y para la conciliación corresponsable -como un instrumentos básico para lograrla- de la flexibilización y reordenación progresiva del tiempo y los espacios de trabajo, procesos que inciden extraordinariamente en la actividad de la empresa y que por lo tanto deben abordarse desde la razonabilidad y la proporcionalidad, de forma negociada y en el marco de un diálogo abierto y en profundidad entre todos los implicados. En este sentido, y en la línea apuntada por el presente anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 4/2005, estas medidas deberían propiciar, en paralelo y de forma paulatina, una serie de cambios organizacionales relevantes y una transformación

# INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



en profundidad de la cultura y las prácticas dentro de las empresas que cimenten con solidez la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## VOTO PARTICULAR QUE EMITE LA PERSONA DESIGNADA POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL LAB INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE INFORMES DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES

### Con carácter previo:

Respecto de la elaboración y propuesta que se traslada, planteamos las siguientes consideraciones:

- Estamos analizando una ley con un recorrido de 14 años **sin saber si en su realización se ha tenido en cuenta la valoración** de la implantación de esta ley durante estos años. Y si la valoración que se hace es la que se contiene de forma general en la Exposición de Motivos, supone partir de un diagnóstico autocomplaciente, en nuestra opinión, alejada de la realidad. Comenzar una ley diciendo que *“las mayores beneficiarias de la existencia de la ley han sido las mujeres, en particular las más afectadas por la desigualdad”*... sin datos que corroboren esta afirmación, es un mal comienzo.

Faltan datos también sobre las afirmaciones que se hacen en el siguiente párrafo en el que se habla de que la ley ha supuesto mejoras en la prestación de servicios públicos, la generalización del lenguaje inclusivo y no sexista, variable sexo en estadísticas, aprobación de normas con evaluación de impacto de género etc, etc. está más cerca del deseo que de la realidad. No hay datos que lo confirmen. De hecho la realidad no nos muestra esto.

- El anteproyecto de esta “renovada ley de igualdad” se realiza **sin proceso participativo previo, real y adaptado** a los tiempos, ritmos y necesidades de agentes sociales interesados, entre ellos **los sindicatos** así como otros tan importantes como el movimiento feminista de Euskal Herria.

# INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



- **El mandato del parlamento fue elaborar una ley en contra de la violencia machista.** Desconocemos las razones por las que ese mandato ha derivado en la elaboración del anteproyecto de modificación de la vigente ley de igualdad. Así, en vez de ser un anteproyecto de ley para poder abordar la violencia machista de una manera más amplia y transistémica, nos encontramos analizando las modificaciones a la anterior ley de igualdad.

Consideramos que es necesaria la elaboración de una ley específica de violencia machista que sea transversal y tenga puntos comunes con la ley de igualdad. No nos parece acertado la manera en que se pretende abordarlo. Entendemos que la violencia machista debería tratarse aparte y de modo transversal. Se ha mezclado todo de manera que no clarifica ni ayuda en la propuesta de soluciones.

## Con carácter general:

En el anteproyecto no se cuestiona y perpetua la falsa dicotomía entre empleo y trabajo (es decir, trabajo remunerado y no remunerado) que es lo que nos ha traído precisamente a la situación en la que nos encontramos hoy día. No podemos entender la vida más que en su totalidad y todo lo que se decide en el ámbito productivo-público-remunerado-valorado condiciona el ámbito reproductivo- privado-no remunerado-desvalorizado, cuando no lo hace a su costa (la mayoría de las veces).

La falta de centralidad de la sostenibilidad de la vida y de la importancia de los trabajos de cuidados a lo largo del anteproyecto nos da una idea de la escasa voluntad política de transformación social que esconde esta ley.

La conciliación y corresponsabilidad se siguen tratando como problema individual/personal/familiar de parejas en la que ambos trabajan (modelo de familia nuclear) y no tienen tiempo para cuidar, y no como un tema de corresponsabilidad social que atañe a toda la sociedad en su conjunto. Ahí vemos la primera y principal carencia del sentido político de esta ley, cuando habla de poner los cuidados en el centro pero vuelve a situarlos en los márgenes, en los hogares, en las residencias privadas, en la trabajadoras de hogar explotadas.

Si bien se hace mención a la situación de las trabajadoras de hogar, su figura y la existencia de este modelo no se cuestiona, dando por válido este sistema de semi esclavitud mediante el cual se resuelven los cuidados hoy día. No se menciona siquiera la remota posibilidad de que servicios tales como SAD y residencias de mayores pasen a gestionarse de manera

# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



directa evitando así la explotación de trabajadoras y enriquecimiento de unas cuantas empresas a costa del dinero público. **Esta apuesta por la mercantilización y privatización de los cuidados desde una óptica de una ley de “igualdad” nos resulta absolutamente inaceptable.**

No podemos olvidar que este anteproyecto de ley viene precedido por la evidencia de una falta de compromiso e intervención pública en los conflictos laborales en los sectores feminizados de cuidados (residencias, ayuda a domicilio..). Las reivindicaciones de estas mujeres en estos conflictos laborales, a las que las instituciones públicas no están dando salida, son las mismas que debieran de garantizar la ley que se propone: cuidados de calidad, con ratios, tiempos de atención, y cargas de trabajo adecuados mediante un empleo de calidad.

Como se recoge en el estudio titulado “La democracia patriarcal en la Comunidad Autónoma vasca” recientemente presentado junto a sus autoras por Emakunde (quien ha becado el trabajo) y que compartimos:

*“Los cuidados deberán ser una categoría central y no un margen de beneficios, ya que poner las tareas de cuidado en el centro permite traer igualmente al centro el objetivo de una vida digna ¿Y eso como se hace?. Se hace, por supuesto, mediante procesos de publicación y empoderamiento colectivo estructural: mediante un sistema educativo y unos servicios públicos y de salud no patriarcales, subvirtiendo así la doctrina del mercado libre. Por ello, se deberá modificar la legislatura actual y cambiar la subordinación que sufre el sector público respecto al sector privado.”*

*“Las instituciones públicas en la CAV deben dejar de apoyar y promover medidas que crean precariedad, y deben acabar con la privatización y la subcontratación de servicios. Las instituciones públicas privatizan o subcontratan muchos trabajos que deberían recibir el mismo valor y, por tanto, el mismo sueldo, y saben bien que dichos sectores son mayoritariamente femeninos (residencias, limpieza, comedores escolares, sistema sanitario ..etc).*

*“Se deben mejorar las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en centros gestionados por diputaciones y ayuntamientos que tengan que ver con tareas de cuidados: centros de día, residencias etc. Además hay que actualizar las tarifas, hay que aumentar la ratio de personas cuidadoras, hay que cambiar los criterios de contratación y hay que llevar*



# **INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



*a cabo una evaluación con perspectiva de género sobre todas esas medidas, para medir sus efectos patriarcales y analizar si de verdad despatriarcalizan o no.*

Combatir la brecha salarial o discriminación retributiva sin cuestionar la estructura del salario en general, del valor de trabajo, y de la valoración social de las diferentes actividades “productivas” y reproductivas, no creemos que vaya a llegar a buenos resultados en general. La ley recoge la necesidad de cuestionar la estructura del empleo pero evita plantear cuales son las medidas para llevarlo a cabo.

Obviar la realidad actual, tras los dos últimos 8 de marzo llenos de reivindicaciones concretas, y pasar de puntillas por el tema de los cuidados en residencias y en los hogares, aleja esta ley de las reivindicaciones principales por las cuales la mayoría de mujeres de Euskal Herria (con toda su diversidad) salieron a la calle. Se sigue apostando de forma principal por la mercantilización y privatización de los cuidados.

Por último decir que es difícil abordar los retos que una ley transformadora requiere sin hacer una reflexión seria sobre las responsabilidades políticas y económicas sobre las cuestiones ya comentadas ( brecha salarial, feminización de la precariedad, pobreza de las mujeres, privatización de los servicios de cuidados..).

No podemos respaldar políticas de igualdad basadas en propuestas generalistas y voluntaristas; políticas sin garantía de recursos ( personales y económicos) para llevarlas a cabo. No son tiempos de grandilocuencias, son tiempos de coherencia y compromisos de transformación estructural, son tiempos de políticas FEMINISTAS.

En conclusión pensamos que la aprobación de esta ley con los contenidos propuestos sería una oportunidad perdida para dotarnos de medidas reales y eficaces que contribuyan a la erradicación de la discriminación de las mujeres.

Bilbao 7 de octubre de dos mil diecinueve.