

**Esperança Cartiel i Armida**  
**Sub-directora General de Recursos Humans**  
**Direcció General de la Policia**  
Travessera de les Corts 319-321 (08029) Barcelona

**Assumpte: Representació de la part social a la Comissió d'Igualtat de Gènere del cos de mossos d'esquadra.**

Senyora,

Com ja sabeu, en data 6 de març de 2020 es va aprovar la Comissió d'igualtat de gènere de la Direcció General de la Policia.

El passat mes de febrer de 2020 ens va fer arribar un esborrany d'aquesta comissió per fer les al·legacions pertinents. Una vegada remeses dites al·legacions, no vam rebre cap mena de resposta i pocs dies després es va publicar en el DOGC la Comissió d'Igualtat sense cap modificació.

Segons consta a l'ORDRE INT/22/2020 de 3 de març, la Comissió d'igualtat de Gènere ha estat aprovada amb un total de 11 persones membres per part de l'Administració i cap persona de la Part Social.

Segons aquesta Ordre, només es faria referència, al seu punt 2.4, el dret de participació de les organitzacions sindicals representatives; aquest dret de participació, com a grup de treball extern a la comissió el trobem completament insuficient, ja que segons el nostre parer **s'estarien vulnerant el drets dels treballadors en ser exclosa la part social de la comissió.**

**Un cop consultada l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Família (òrgan expert en la matèria) sobre si en la comissió ha de ser-hi la part social, la resposta ha estat de perplexitat, ja que la comissió ha d'estar formada paritàriament entre la part social i l'Administració.**

La mateixa Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Família **no entén com s'ha vulnerat aquest dret de la representació de les persones treballadores.**

De fet, tots els manuals i cursos que està realitzant l'Àrea d'igualtat del Departament així ho especifiquen.

**Així mateix, aquesta Àrea ens fa arribar els següents articles del RD 6/2019, de 1 de Marzo:**

#### **Article 45**

Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau

acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de cinquanta treballadors o més, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.

[...]

#### **Article 46**

Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

[...]

2. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir almenys les matèries següents:

[...]

L'elaboració del diagnòstic s'ha de fer en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a la qual cosa la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i la informació necessària per elaborar-lo en relació amb les matèries que enumera aquest apartat, així com les dades del registre que regula l'article 28, apartat 2, de l'Estatut dels treballadors.

[...]

#### **Article 47**

Transparència en la implantació del pla d'igualtat

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels objectius.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals aquests atribueixin aquestes competències.

**Per altra banda, actualment el Govern espanyol té força avançat l'esborrany de projecte de Real Decret pel que es regularan els plans d'igualtat i el seu registre, i que desenvoluparà reglamentàriament el que estableix la LO 3/2007. En l'esborrany del projecte de Real Decret s'especifica:**

#### **Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad**

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación

con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

2. Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, por parte de las personas trabajadoras, con carácter general y prioritario, el comité de empresa, las y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En caso de carencia de la representación legal descrita en el párrafo anterior la intervención como interlocutores en la negociación se regirá por lo establecido en el artículo 41.4 apartado a y apartado b, 1º, 2º y 3º del Estatuto de los Trabajadores.

3. La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad, con un máximo de trece miembros. La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

5. El procedimiento de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad cuando haya Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento, será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores.

6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación laboral de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de la comisión representativa de las y los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras de la empresa. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, si así se acuerda. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

7. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

8. La personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser

utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

La composició de la comissió d'igualtat fixa els següents extrems:

**El repartiment de persones membres amb veu i vot** en el si de la comissió negociadora s'efectuarà amb respecte de totes les parts legitimades segons l'article 87 ET i en proporció a la seva representativitat.

**La comissió quedarà vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o confederacions i les associacions empresarials al qual es refereix l'article 87 ET representin com a mínim, respectivament, a la majoria absoluta** dels membres dels comitès d'empresa i delegats del personal, en el seu cas, i a empresaris que ocupin a la majoria dels treballadors afectats pel conveni.

En aquest punt hem de tenir en compte les **tres precisions que fa referència el text estatutari:**

En aquells sectors en els quals no existeixen òrgans de representació de les persones treballadores, s'entendrà vàlidament constituïda la comissió negociadora quan la mateixa estigui integrada per les organitzacions sindicals que ostenten la condició de més representativitat en l'àmbit estatal o de la comunitat autònoma.

En aquells sectors en el que no existeixen associacions empresarials que compten amb la suficient representativitat, s'entendrà vàlidament constituïda la comissió quan la mateixa estigui integrada per les organitzacions empresarials estatals o autonòmiques referides en el paràgraf dos de l'article 87.3. c del ET.

**En els supòsits a què es refereix els dos paràgrafs anteriors, el repartiment dels membres de la comissió s'efectuarà proporcionalment a la representativitat que ostenten les organitzacions sindicals o empresarials en l'àmbit territorial de la negociació.**

La designació de les persones components de la comissió correspondrà a les parts negociadores, qui de mutu acord podran designar un president i comptar amb l'assistència en les deliberacions d'assessors, que intervindrà, igual que el president, amb veu però sense vot.

Si la comissió negociadora optés per la no elecció d'un president, les parts deuran consignar en l'acta de la sessió constitutiva de la comissió els procediments a complir per moderar les sessions i deurà signar les actes que correspondran a les mateixes un representant de cada una de les organitzacions, juntament amb el secretari.

**En els convenis sectorials el nombre de persones membres en representació de cada part no excedirà de quinze. En la resta de convenis no es superarà el nombre de tretze.**

Després de tot l'exposat anteriorment **solicitem:**

1- **Que es convoqui una reunió immediata** per refer aquesta comissió amb la part social tal com marca el Reial Decret i començar a treballar per un Pla d'Igualtat consensuat amb la part social.

**Aquesta organització sindical desitja avançar en un pla d'igualtat real i efectiu pel cos de Mossos d'Esquadra.**

S'ha de tenir en compte que, si l'Administració implanta unilateralment un pla d'Igualtat sense acord dels representants legals dels treballadors, prèvia denuncia al ITSS, l'autoritat administrativa resoldrà si s'ha actuat de manera improcedent amb les seves obligacions, existint l'actual tendència jurisprudencial de considerar-la nul·la en el cas de reclamació (STS nº832/2018, de 13 de setembre de 2018 Rec 213/2017, ECLI: ES:TS:2018:3231).

Sabem que aquest pla per Reial Decret ja hauria d'existir i estar registrat i som conscients que per fer un pla, es necessita temps i molts recursos, per aquesta raó no voldríem denunciar aquesta vulneració de dret a Inspecció de Treball i que aquests instin a l'Administració a fer un pla en un període de temps que el fes impossible per ser eficaç. Volem ser **constructius**, però que es compti amb les organitzacions sindicals representatives per crear una comissió que representi a tothom.

Així mateix creiem que les persones escollides per la representació dels treballadors així com les que són escollides per l'Administració per formar part d'aquesta comissió han de ser persones **que tinguin la formació necessària** i que el seu objectiu sigui el del pla d'Igualtat deixant de banda interessos sindicals o de l'Administració.

Atentament,



Manuel Peinado Benítez  
**Sindicat Autònom de Policia (SAP-FEPOL)**

Barcelona, 05 d'agost del 2020