



INFORME DE CONTROL ECONÓMICO-FISCAL QUE EMITE LA OFICINA DE CONTROL ECONÓMICO DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA EN RELACIÓN CON EL CONVENIO ENTRE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER Y EL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE UN PROYECTO PILOTO PARA AVANZAR EN LA ASISTENCIA Y APOYO A LAS COMISIONES NEGOCIADORAS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

Visto el Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos.

Y en virtud de las competencias atribuidas a esta Oficina por la Ley de Control Económico y Contabilidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2017, de 19 de octubre, en relación con el artículo 4 a) del Decreto 69/2021, de 23 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía y Hacienda.

INFORME

Se ha remitido a esta Oficina de Control Económico borrador de Convenio a suscribir entre Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y el Consejo de Relaciones Laborales para la puesta en marcha de un proyecto piloto para avanzar en la asistencia y apoyo a las comisiones negociadoras de los planes de igualdad en las empresas.

1. Documentación

El presente informe se tramita a través de la aplicación informática TRAMITAGUNE con el número NBNC_CCO_2783/23_47. Consta en el expediente la siguiente documentación:

- a. Borrador de Convenio.
- b. Memoria económica y justificativa suscrita por la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- c. Informe jurídico emitido por la asesoría jurídica de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- d. Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno.

2. Antecedentes

Los Planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar posibles situaciones de desigualdad por razón de sexo. En este ámbito, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, introdujo importantes novedades en relación los Planes de igualdad, su negociación y posterior registro, entre otras cuestiones

En la práctica, se están constatando muchas dificultades a la hora de crear estas comisiones, tanto por ausencia de personas legitimadas para ello, dado que los sindicatos no pueden responder a la cantidad ingente de solicitudes de empresas para participar en las comisiones negociadoras; por otro, se está constatando también que una vez desarrollado el procedimiento de negociación existe una imposibilidad de llegar a acuerdos.

Así para buscar una posible solución a este problema que afecta tanto a las empresas, que estarían incumpliendo con la obligación de tener un Plan de Igualdad negociado; como a las personas trabajadoras, y en particular a las trabajadoras, ante la ausencia de planes de igualdad negociados, en la Mesa de Dialogo Social se acordó la posibilidad de crear un marco de colaboración a desarrollar entre Emakunde y el CRL, que pudiera servir de cauce para poner en marcha un proyecto piloto de cara a avanzar en la asistencia y asesoramiento a las comisiones negociadoras de planes de igualdad en las empresas.

3. Contenido del Convenio

- El objeto del Convenio, según se recoge en la cláusula primera es *“establecer un marco de colaboración a desarrollar entre Emakunde y el CRL que pueda servir de cauce para poner en marcha un **proyecto piloto** de cara a avanzar en la asistencia y asesoramiento a las comisiones negociadoras de planes de igualdad en las empresas y, de esta forma, apoyarse mutuamente en el cumplimiento de los fines que les son propios.”*
- En la cláusula tercera se establecen las obligaciones y compromisos de ambas partes, entre las que cabe destacar, respecto a los compromisos asumidos por Emakunde:
 - *“Constituir un grupo mixto de aprendizaje mutuo. En este grupo se integrarán tres personas expertas en materia de igualdad de mujeres y hombres, designadas por Emakunde y tres personas expertas en materia de negociación colectiva, designadas por el CRL. Este grupo de aprendizaje contará con una secretaria técnica que será encomendada*

a la persona experta que designe Emakunde, siendo necesaria, en todo caso, la conformidad del CRL con la citada designación.”

- Según la cláusula cuarta *“Emakunde sufragará con cargo a su presupuesto el abono del servicio de secretaría técnica, así como los honorarios de las personas expertas en materia de igualdad que designe para integrarse en el grupo de aprendizaje mencionado en el apartado tercero.”* Por otro lado *“en el supuesto de que se generen otros gastos distintos de los anteriores, como consecuencia de acciones de interés común a ambas partes, tales como elaboración de nuevos materiales, sesiones de formación externas y otras de carácter similar, se analizará y acordará entre ambas partes el modo de sufragarlos de modo proporcional.”*
- La cláusula sexta señala que el Convenio estará vigente dos años desde la fecha de su firma, y podrá prorrogarse por un periodo de tiempo máximo de cuatro años adicionales, si así lo acuerdan las partes antes de la finalización de su periodo de vigencia, por acuerdo expreso.

4. Observaciones

Tal y como se establece en la cláusula cuarta, Emakunde sufragará con cargo a su presupuesto las cantidades necesarias para el servicio de secretaría técnica y los honorarios de las personas expertas en materia de igualdad, por lo que se deduce que las prestaciones objeto del Convenio no se van a prestar con personal propio de Emakunde. Por tanto, de dicha cláusula se deriva que el Convenio tiene contenido económico, ya que deberán contratarse tanto la secretaría técnica como las personas expertas, si bien el mismo no se ha cuantificado en el clausulado.

En este sentido, y a efectos de cumplir con lo establecido en el apartado d) del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, hubiera sido deseable recoger en el propio Convenio los compromisos económicos a asumir durante la vigencia del Convenio, indicando su distribución temporal por anualidades.

Por otro lado, respecto a la cuantificación del gasto que se va a derivar de la ejecución del convenio, se echa en falta en la memoria un detalle o estimación pormenorizada de los gastos que se vayan a derivar del mismo. Cabe recordar que dichos gastos, incluidos aquellos otros que se puedan derivar del Convenio según la cláusula cuarta, deberán seguir la tramitación oportuna incluyendo, en su caso, la fiscalización previa, y contar con crédito adecuado y suficiente para su financiación.

5. Tramitación

El convenio, en razón de la naturaleza de las partes intervinientes precisa de aprobación por parte del Consejo de Gobierno (Artículo 55.1 del Decreto 144/2017, de 25 de abril, del Servicio Jurídico del Gobierno Vasco).

Según este artículo compete al Consejo de Gobierno autorizar la suscripción del convenio y, declara como autoridad facultada para suscribir el convenio en nombre de la Comunidad Autónoma al Lehendakari, salvo que el Consejo de Gobierno faculte expresamente a otra autoridad.

En este sentido, consta en el expediente la propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno por el que se autoriza la suscripción del convenio que se presenta para informar y se autoriza a la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para prestar el consentimiento y para suscribir el mismo.

EN CONSECUENCIA

Siendo lo expuesto cuanto cabe informar, se remite al Departamento proponente para que pueda continuar su tramitación a Consejo de Gobierno, a fin de que se adopte el acuerdo que estime oportuno.