

A la atención de: Gobierno de La Rioja, Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

Asunto: Anteproyecto de la ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres

Mediante el presente escrito os hacemos llegar desde el Ayuntamiento de Logroño algunas consideraciones o alegaciones con relación al Anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres:

1. Se considera de interés nombrar en la futura ley autonómica (como hace Castilla y León o Cantabria) la figura de agente de igualdad como personal especializado en materia de igualdad, alineándose así con las ayudas a la contratación de agentes de igualdad del propio Gobierno de La Rioja que especifican el mínimo de formación requerido. El artículo 8.2. es un ejemplo de artículo dónde poder introducir esta figura.

2. Se propone incluir en el marco del artículo 14: la generación de conocimiento sobre los usos del tiempo y la visibilización del valor económico del trabajo no remunerado realizado en el ámbito doméstico.

En el artículo 14.3. sería interesante contemplar en el impulso para crear una línea de investigación de estudios de género en ayudas como las convocadas por el IER.

3. En el contenido del artículo 16, ya recogido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sería bueno plasmar la definición de composición equilibrada contemplada en la Ley Orgánica mencionada.

4. En el marco del artículo 22, y dada la importancia de la educación en igualdad como aspecto básico y puntal para trabajar en este ámbito, se propone incluir la elaboración de un Plan de coeducación, que formaría parte del currículo autonómico educativo de La Rioja y que sería de obligado cumplimiento en todos los centros financiados con dinero público. Dicho Plan constituiría el paraguas de cuestiones planteadas en el anteproyecto, como la designación de una persona responsable de coeducación en cada centro, entre otras (artículo 22.5).

5. En el marco del artículo 26, se propone incluir que, también, en el Consejo Escolar de La Rioja se designe una persona responsable en materia de igualdad de mujeres y hombres que establezca a su vez una línea de colaboración y trabajo con las personas designadas a tal efecto en los respectivos consejos escolares de los centros educativos, fomentando así el trabajo en red en esta materia.

6. En el artículo 28.2.c), en la última línea se plasma lo siguiente: “*Se fomentará, a su vez, la creación de unidades de igualdad*”. En este sentido, se propone incluir un punto (separado) que apoye la creación de las unidades de igualdad en las universidades, dando así cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que en su Disposición adicional duodécima indica textualmente que «*las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres*»

7. El artículo 28.2. d) dice lo siguiente: “*Se reconocerá, siempre que el área o la materia estén relacionados, los estudios de género como mérito...*”. Se propone eliminar “siempre que el área o la materia estén relacionados”. Esta matización entra en contradicción con el concepto de transversalidad de género establecido en el artículo 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que recoge el artículo 11 del propio anteproyecto, dado que cualquier materia o política incide en la igualdad de género (de ahí el establecimiento de medidas en ámbitos tan dispares como la vivienda, la movilidad, la cooperación al desarrollo, etc.).

8. En el marco de la “Igualdad en el Empleo” se propone incluir (artículo 42 u otros) la adopción de medidas de acción positiva para el acceso de mujeres a puestos, categorías o grupos profesionales en los que se encuentren subrepresentadas.

9. En el marco del artículo 46, se propone incluir el impulso del estudio de recomendaciones y propuestas en materia de racionalización de los horarios, especialmente en el ámbito privado, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

10. Se propone incluir como infracción grave, la contemplada en el artículo 62.2 a) como infracción leve.

11. En el marco del artículo 12, se propone incorporar expresamente la interculturalidad como valor a trabajar en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.

12. Por último, y no menos importante, si el Gobierno de La Rioja apuesta por la creación de un Instituto de Igualdad como organismo autónomo, ello debería ser contemplado en esta ley, como ha hecho por ejemplo Navarra que en su normativa autonómica de igualdad (artículo 8) crea el Instituto de Igualdad con rango de Dirección General y con funciones exclusivas en materia de igualdad de género.

Logroño, 13 de enero de 2022.

Firmado por *7497** EVA MARIA TOBIAS**
(R: **8900*) el día 14/01/2022 con un**
certificado emitido por AC Representación

Fdo. Eva Tobías Olarte

Primera Teniente de Alcalde

Concejala de Alcaldía, Igualdad y Convivencia del Ayuntamiento de Logroño



Valoración de la Ley de Igualdad Efectiva de
Mujeres y Hombres de La Rioja por parte de UGT
La Rioja

21 de enero 2022

Con carácter general

Valoramos positivamente la iniciativa legislativa de iniciar la adopción y aprobación de una Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de aplicación en la Comunidad Autónoma de la Rioja.

Sin embargo a nuestro juicio, esta ley copia en muchos apartados de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en materia de empleo, orden social, donde son las leyes laborales Estatuto de los Trabajadores, LISOS etc y la negociación colectiva y los planes de igualdad los instrumentos legales que regulan las condiciones laborales, la prohibición de discriminación por razón de sexo y la adopción de medidas de acción positiva para alcanzar la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres.

Con carácter específico

Exposición de motivos

En el 5º párrafo se indica “En el ámbito de la Unión Europea también se han desarrollado importantes actuaciones. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades se consagra como un principio fundamental que debe incorporarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países que la integran.”

El texto legal hace un salto en el tiempo, al año 1997, obvia el Tratado de ROMA del año 1957 art 119 donde se recogía que “Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa mantendrá después la aplicación del principio de igualdad retribución entre los trabajadores masculinos femeninos para un mismo trabajo”

Principio que es desarrollado por multitud de Directivas aprobadas desde el año 1975, hasta 1996 como por ejemplo, la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femenino; la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia o la Directiva de 1996, sobre permiso parental que fueron refundidas en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

En página 3º consideramos que hay que hacer referencia a los avances legales a nivel estatal, especialmente en materia laboral como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su desarrollo reglamentario mediante 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, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ARTICULADO LEY

Sobre Art, 1, 2, nada que objetar; en Art. 3 apartado M) “La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales”, es función de la negociación colectiva.

Para los empleados privados, la comunidad de La Rioja fomentará que se negocie, pero las partes gozan de autonomía para decidir si llegan a un acuerdo o no; respecto los/as empleados/as públicos, el Gobierno de la Rioja si son competente para adoptar estas medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Art 6 de nuevo se refiere a las entidades locales ejecutar medias de acción positiva; los acuerdos en materia de empleo deben adoptarse a través de la negociación colectiva.

Art 10. Financiación sí que debería recogerse que se destinara partidas presupuestarias para fomentar la negociación de planes de igualdad, mediante la formación de las personas miembros de las comisiones negociadoras, así como su apoyo y asesoramiento, no solo para aquellas empresas o administraciones que voluntariamente quieren negociar y aplicar un plan de igualdad, sino también para las empresas que estén obligadas.

Es importante recordad que a partir de 7 de marzo 2022, las empresas que cuentan con una plantilla de 50 personas trabajadoras o más, están obligadas a negociar un plan de igualdad.

Art 11 al 19, es un cumplimiento del mandato Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normativa estatal. Estamos de acuerdo con texto propuesto.

Art 20 apartado 1 estamos de acuerdo y valoramos de forma positiva que si se ha cometido un acto discriminatorio deben devolver las ayudas públicas. Debe aclararse en el texto del Anteproyecto que esta medida a quien afecta ¿a las entidades del tercer sector, ONGs empresas etc.?

Respecto al apartado 2 del art 20, hay que precisar en qué supuestos se va aplicar. Si se refiere las sanciones accesorias establecidas en el Art 46 bis LISOS para sanciones muy graves tipificadas en art. 8 apartados 12, 13 y 13 bis y apartado 2 del art 16, o si el Art 20.2 del Anteproyecto de Ley de la Comunidad Autónoma de La Rioja se va a aplicar a todas las infracciones, leves, graves y muy graves del art. 8 apartados 12, 13 y 13 bis y apartado 2 del art 16, de la LISOS que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Valoramos positivamente desde Art 22 al 32, pero bien la Ley o Plan Estratégico deberá aclarar y definir como se va a fomentar la participación de mujeres en la enseñanza no reglada por ejemplo y que sean preferentemente en acciones formativas tradicionalmente masculinas; no Formación en materias feminizadas como ejemplo cuidados.

Capítulo III Trabajo y acuerdo

Art 33, Insistimos como se va a “fomentar el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral del sector privado, a fin de excluir cualquier forma de segregación profesional. A tal efecto se fomentará la igualdad en los procesos de formación, intermediación, cualificación, perfeccionamiento y promoción profesional.”

Es competencia de la negociación colectiva y/o planes de igualdad.

El apartado 2 del Art 33 es una adaptación del ART 17 del Estatuto de los Trabajadores, y falta concretar de nuevo como se va a hacer.

Respecto al apartado 3 del Art 33, estamos totalmente de acuerdo con su contenido. Pero el Plan de la Inspección de Trabajo además de proponer “anualmente la planificación de campañas dirigidas a combatir la discriminación por razón de género, y especialmente la discriminación salarial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, debe contemplar campañas en las empresas, para comprobar que todas las empresas cuentan con el Registro retributivo del Art 28.2 ET, obligatorio desde marzo 2019; que se han puesto en marcha los procesos de negociación para la elaboración de los planes de igualdad en empresas m que cuenten con plantillas de 50 y más personas trabajadoras, que se hayan constituido las comisiones negociadoras, y se ha comenzado a hacer el diagnóstico siguiendo 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, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Art 34. Respecto a los incentivos a la contratación de mujeres debe indicarse expresamente en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas para combatir la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres.

Art 36. Valoramos positivamente el texto anteproyecto, el desarrollo de actuaciones específicas relativas a la lucha contra la brecha salarial. Nos remitimos a los comentarios del Art 33.3 del texto del Anteproyecto.

En el apartado 2 del Art 36, respecto a la “colaboración de los agentes económicos y sociales, consideramos que el Gobierno de La Rioja debe además incentivar medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.” en el ámbito empleo público es competencia del Gobierno de la Rioja, pero en empleo privado es la negociación colectiva.

Art 37 estando de acuerdo con su contenido en términos generales, respecto al apartado 1, “El Gobierno de La Rioja fomentará la elaboración e implementación de medidas y planes de igualdad en las empresas y organizaciones que no estén obligadas a ello por la normativa vigente, prestándoles, en su caso, apoyo y asesoramiento para elaborarlos **a través del fomento de la figura de Agente de Igualdad y los agentes sociales**. Proponemos añadir el texto que va en negrita.

En el punto 3 del mismo artículo, también proponemos añadir el texto que va en negrita”,.....a través del registro de convenios colectivos” **y de planes de igualdad**

Art 38 Negociación colectiva. Valoramos de forma satisfactoria este artículo, pero insistimos que es necesario dotar presupuestariamente al Anteproyecto de ley y en especial a las organizaciones sindicales y empresariales para que puedan negociar y elaborar los planes de igualdad. los planes de igualdad.

Respecto al art 38 apartado 3 letra c, fomentar la inclusión en los convenios colectivos del correspondiente informe de impacto de género. Excede de la legislación nacional, ya que el Art 85 del Estatuto de los Trabajadores es el que regula el contenido del convenio colectivo. Y consideramos que hacer un informe sobre el impacto de género excede de las competencias de los sindicatos o de los miembros de Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en tanto no se modifique el Estatuto de los Trabajadores como Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art 40 sobre la marca de excelencia en igualdad, que en el desarrollo reglamentariamente la concesión de esta marca, se puntúe de forma favorable que esas medidas y planes de igualdad cuente con la aprobación de la Representación legal de los Personas Trabajadoras, para su concesión. Y no solo tener una media aprobada o un plan de igualdad que sirva acceder a la marca de excelencia, sino que se demuestre que esas medias y/o plan de igualdad se están aplicando y que se esté haciendo un seguimiento para conceder la marca de excelencia.

Igualdad en el empleo Público Art 42 al 43.

Desde UGT estamos de acuerdo con el contenido de los Arts 43 y 44 del texto del Anteproyecto, señalamos que debe el texto legal que serán de aplicación 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, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel nacional; el registro retributivo para el personal funcionario no está previsto, solo está previsto su aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Y 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, se refiere exclusivamente a las empresas.

Estando pendiente que desde Administraciones Públicas y el Ministerio de Igualdad se aclare si a las Administración pública se va a aplicar estos dos Reales Decretos, **desde UGT defendemos que en base al Art 2.4 del 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, que literalmente dice “La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido” defendemos que Anteproyecto de Ley del Gobierno de La Rioja lo recoja expresamente en el articulado de este Anteproyecto.**

Capítulo IV de la vida personal, familiar y laboral

En este apartado no hay ninguna media que facilite la conciliación de la vida personal y familiar.

Por tanto, al igual que sucede en el ámbito nacional, ya no hay derechos concretos que fomenten la conciliación de la vida personal y laboral, salvo las excedencias voluntarias que suponen interrupciones en las carreras de cotización y no hay reserva de puesto de trabajo.

En empleo público Art 48 , si se recogen una serie de medidas como que la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja impulsará medidas de flexibilización horaria, reducción de jornadas y jornadas parciales, siempre que lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y previo acuerdo con las organizaciones sindicales, con el fin de facilitar la corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar de las empleadas y los empleados públicos, y hacer posible así un reparto equilibrado de las tareas y de las responsabilidades familiares domésticas, en los términos establecidos en la normativa sobre función pública.

Igualmente, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma de La Rioja, se establecerán medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, horarios y disfrute de vacaciones

Pero en el ámbito de empleo público Art 47 se debe concretar cómo se van a incentivar la creación de infraestructuras y servicios adecuados.

En cuanto al ámbito del empleo privado, es la negociación colectiva y/o planes de igualdad, quien regula los permisos, formulas de trabajo flexibles etc.... por tanto el Anteproyecto debe definir cómo se van a impulsar las medias que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.

El Anteproyecto aborda de forma positiva los temas de las actuaciones en el ámbito de la salud como la seguridad y salud laboral, temas poco abordados en las leyes estatales. También se abordan de forma positiva la igualdad en las políticas de inclusión social, cooperación al desarrollo, las políticas de urbanismo vivienda, etc.

En materia de fomentar la participación social de las mujeres, en los referentes a los colegios y agrupaciones profesionales y empresariales, como se va a hacer. UGT desde año 1997 contamos con una cuota de participación de mujeres, en los órganos de dirección y decisión del sindicato, pero las demás organizaciones profesionales y/o empresariales desconocemos si en sus estatutos lo tienen contemplado o no.

Artículo 58. Nuevas tecnologías y sociedad de la información.

El Anteproyecto debe contemplar medidas dirigidas a niñas y jóvenes para que inclinen sus opciones de estudios, así como en el asesoramiento y orientación profesional por estas ramas de la sociedad de la información. Hay que actuar desde edades tempranas. Además de las medidas contempladas en art 58.

Régimen sancionador

Pues nos parece bien que le ley contemple un régimen sancionador pero que conllevara la modificación de las correspondientes leyes autonómicas como las leyes educativas, y en las bases de premios, honores, distinciones etc.

OBSERVACIONES DE ARAG-ASAJA AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Nájera, a 21 de enero de 2022.

Conocido el borrador de anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por parte de ARAG-ASAJA se formulan las siguientes observaciones:

Sin perjuicio de coincidir con el objeto y fines de la ley, en cuanto a la consecución plena de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, consideramos que **es obligado tener presente la realidad existente** aún hoy en cuanto a la representación en los órganos de decisión de entidades privadas y organizaciones no vinculadas a organismos públicos.

Así, pese a que en **el sector agrario se están tomando medidas** en el sentido de apostar por una incorporación progresiva a los órganos de decisión de sociedades, cooperativas y organizaciones profesionales agrarias, cuestión que viene refrendada por los datos oficiales, lo cierto es que, a día de hoy, el número de mujeres titulares de una explotación, sea a título individual o en cotitularidad, es aún muy baja si la comparamos con las explotaciones cuyo titular o titulares están compuestos exclusivamente por hombres, lo cual se traslada al ámbito societario, bien sea a título individual o societario.

Esta realidad sitúa al sector en un punto aún lejano al pretendido por el anteproyecto de ley, en relación a lo recogido en el apartado 1. d) del art. 3 del texto. Esto es, que para considerarse que existe una representación equilibrada en los órganos de representación o toma de decisiones, ningún sexo puede superar al sesenta por ciento ni ser inferior al cuarenta por ciento.



Debiendo apostar por una presencia equilibrada del 50% en cada caso, lo cierto es que por las razones antes expuestas, **dicho objetivo se prevé inasumible e imposible en el medio plazo**.

De esta manera, lo dispuesto en el apartado 2 del mismo artículo dispone que, los principios generales reconocidos en el apartado 1 serán también de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Habiendo dejado claro, que la actual representación por sexo en explotaciones agrarias, entidades asociativas como SAT, Cooperativas u otras y Organizaciones Profesionales Agrarias, **corresponde a la realidad social hoy en día de los titulares de las explotaciones agrarias**, lo dispuesto en el artículo 3.2 **afectaría gravemente a la viabilidad de las explotaciones agrarias, entidades asociativas y OPA**, pues como es conocido, el sector primario requiere de apoyo público para el mantenimiento de su actividad, sea a través de la PAC o de otras políticas complementarias que emanan de los poderes públicos del Estado o de la comunidad autónoma.

En este sentido, consideramos positivo la aplicación de **criterios de discriminación positiva** para aquellas personas físicas, entidades asociativas o entidades que cuenten con una mayor presencia femenina en sus órganos de decisión o que contengan planes para que pueda alcanzarse una representación equilibrada. Sin embargo, el texto propuesto no va en ese sentido, sino que directamente apartaría de la posibilidad de contar con un instrumento de apoyo público a aquellas personas o entidades que no cuenten con el nivel de representación previsto en el apartado 3.1.d), cuestión a la que nos oponemos abiertamente por parte ARAG-ASAJA, por considerar que ello puede **ser muy grave para la continuidad del sector**.

Por lo anterior, solicitamos se modifique la propuesta, considerando la realidad actual del sector primario, dado que, de lo contrario se **pondría en riesgo la continuidad de la mayoría de las explotaciones agrarias y de las entidades asociativas** al vetarles acceder a las ayudas públicas dirigidas bien a compensar la situación del mercado, al cumplimiento de los compromisos ambientales o a la realización de planes y programas para la mejora de la competitividad. Lo cual, también se trasladaría a las OPA, como **entidades colaboradores de la administración** de la comunidad autónoma de La Rioja, por lo que estas no podrían colaborar en el diseño, seguimiento y aplicación de los distintos planes y programas públicos, financiados por los instrumentos comunitarios, nacionales y autonómicos.


Firmado digitalmente
por  GOR
FONSECA (R:
G26022434)
Fecha: 2022.01.22
09:45:43 +01'00'

IGOR FONSECA
(R: G26022434)

**A LA CONSEJERÍA DE IGUALDAD, PARTICIPACIÓN Y AGENDA 2030 DEL GOBIERNO DE LA
RIOJA**

D. SANTIAGO GUTIERREZ PEREZ, con DNI núm. [REDACTED] en su calidad de Presidente de la ASOCIACIÓN DE TRANSPORTISTAS Y LOGISTAS DE LA RIOJA, ATRADIS-RIOJA, con CIF G-26148601 y domicilio en Logroño, C\ Carmen Medrano Nº 37-1º B, ante este Ayuntamiento comparece y, como mejor proceda en Derecho, DICE:

I. Que con fecha 5 de enero de 2022 tuvo conocimiento de la publicación en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información sobre el trámite de exposición pública del Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

II. Que se establece un plazo de debate público hasta el 26 de enero de 2022, estableciéndose que opuestas que nos lleguen durante la fase de debate se estudiarán y valorarán las propuestas que se hagan llegar para su inclusión en el texto normativo.

III. Que con este motivo, y dentro del plazo establecido, procedo a formular el presente escrito estableciendo las siguientes consideraciones.

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este

anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que ATRADIS-RIOJA tengan que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

La “ASOCIACIÓN DE TRANSPORTISTAS Y LOGISTAS DE LA RIOJA, ATRADIS-RIOJA” viene recibiendo del Gobierno de La Rioja, por medio de la Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica y su dirección General de Infraestructuras, desde hace muchos años una ayuda anual para la formación de las empresas afiliadas a esta organización (más de 390 en la actualidad). Los empleados por cuenta ajena y los empresarios autónomos reciben, gracias a esta ayuda, la formación obligatoria que exige esta actividad: CAP, ADR, etc., y amplían los conocimientos necesarios para realizar su actividad con un grado suficiente de profesionalidad y seguridad.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas del sector del Transporte y la Logística no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría la “ASOCIACIÓN DE TRANSPORTISTAS Y LOGISTAS DE LA RIOJA, ATRADIS-RIOJA”, que se verá privada.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación

establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o

dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal

la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.


Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**SANTIAGO
GUTIERREZ
PEREZ (R:
G26148601)**

Firmado digitalmente
por 
SANTIAGO
GUTIERREZ PEREZ (R:
G26148601)
Fecha: 2022.01.24
15:52:35 +01'00'

**A LA CONSEJERÍA DE IGUALDAD, PARTICIPACIÓN Y AGENDA 2030 DEL GOBIERNO DE LA
RIOJA**

D. SANTIAGO GUTIERREZ PEREZ, con DNI núm. [REDACTED] en su calidad de Presidente de la AEI, AGRUPACIÓN DE EMPRESAS INNOVADORAS DEL TRANSPORTE Y LA LOGÍSTICA DE LA RIOJA, con CIF G-26505651 y domicilio en Logroño, C\ Hermanos Moroy Nº 8 4º, ante este Ayuntamiento comparece y, como mejor proceda en Derecho, DICE:

I. Que con fecha 5 de enero de 2022 tuvo conocimiento de la publicación en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información sobre el trámite de exposición pública del Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

II. Que se establece un plazo de debate público hasta el 26 de enero de 2022, estableciéndose que opuestas que nos lleguen durante la fase de debate se estudiarán y valorarán las propuestas que se hagan llegar para su inclusión en el texto normativo.

III. Que con este motivo, y dentro del plazo establecido, procedo a formular el presente escrito estableciendo las siguientes consideraciones.

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de

incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la “AEI, AGRUPACIÓN DE EMPRESAS INNOVADORAS DEL TRANSPORTE Y LA LOGÍSTICA DE LA RIOJA” tengan que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Esta situación supondría y gravísimo perjuicio ya que la “AEI, AGRUPACIÓN DE EMPRESAS INNOVADORAS DEL TRANSPORTE Y LA LOGÍSTICA DE LA RIOJA” ha recibido ayudas en varias ocasiones del Gobierno de La Rioja. Dichas ayudas le han permitido materializar proyectos innovadores y de investigación para el correcto desarrollo del sector del transporte y la logística en La Rioja.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas del sector del transporte y la logística no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría la “AEI, AGRUPACIÓN DE EMPRESAS INNOVADORAS DEL TRANSPORTE Y LA LOGÍSTICA DE LA RIOJA”, que se verá privada.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr

una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se

puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un

diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.


Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**SANTIAGO
GUTIERREZ
PEREZ (R:
G26505651)**

Firmado digitalmente
por 
SANTIAGO
GUTIERREZ PEREZ (R:
G26505651)
Fecha: 2022.01.24
15:55:44 +01'00'

A LA CONSEJERÍA DE IGUALDAD, PARTICIPACIÓN Y AGENDA 2030 DEL GOBIERNO DE LA RIOJA

D. JUAN RAMÓN LIÉBANA ORTIZ, con DNI núm. [REDACTED] en su calidad de Secretario General de la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCIÓN, PROMOCIÓN Y AFINES DE LA RIOJA (CPAR), con CIF G-26359695 y domicilio en Logroño, C\ Hermanos Moroy, 8 – 4ª planta, ante este Ayuntamiento comparece y, como mejor proceda en Derecho, DICE:

- I. Que con fecha 5 de enero de 2022 tuvo conocimiento de la publicación en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información sobre el trámite de exposición pública del Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres .
- II. Que se establece un plazo de debate público hasta el 26 de enero de 2022, estableciéndose que opuestas que nos lleguen durante la fase de debate se estudiarán y valorarán las propuestas que se hagan llegar para su inclusión en el texto normativo.
- III. Que con este motivo, y dentro del plazo establecido, procedo a formular el presente escrito estableciendo las siguientes consideraciones.

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que,

en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

En este sentido, con el presente escrito se plantean las siguiente

ALEGACIONES

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las

subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que CPAR tengan que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría CPAR, que se verá privada de poder firmar cualquier acuerdo de colaboración con el Gobierno de La Rioja para cualquier finalidad.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de

desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o

dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista en el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la

facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

LIEBANA
ORTIZ JUAN
RAMON -

Firmado
digitalmente por
LIEBANA ORTIZ
JUAN RAMON -

Fecha: 2022.01.24
11:41:47 +01'00'

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.

- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la Asociación de Campings de La Rioja tenga que

dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Esta asociación solicita subvenciones públicas a través de la Dirección General de Turismo de nuestra Comunidad así como de entidades locales.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría la Asociación de Campings de La Rioja, que se verá privada de poder solicitar subvenciones públicas.

El sector del camping tiene contadas empresas en nuestra región lo que hace imposible determinar los órganos de dirección de una asociación por razón de género.

Además, su pertenencia a órganos directivos en entidades como esta asociación o nacionales es totalmente voluntaria e imposibilita hacer esta decisión como algo obligatorio por razón de género.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los

contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres


relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**JON KOLDO
SALGADO (R:
G26268672)**

Firmado digitalmente por [REDACTED] JON
KOLDO SALGADO (R: G26268672)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.13-Ref:AEAT/AEAT0409/PUESTO
1/37170/25022020090659,
serialNumber=IDCES-[REDACTED]
givenName=JON KOLDO, sn=SALGADO
ALDASORO, cn=[REDACTED] JON KOLDO
SALGADO (R: G26268672), 2.5.4.97-VATES-
G26268672, o=ASOC DE EMPRESARIOS DE
CAMPINGS Y CIUDADES DE VACACIONES DE LA
COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA, c=ES
Fecha: 2022.01.25 16:15:47 +01'00'

Jon Koldo Salgado
Presidente Asociación de Campings
de La Rioja

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.

- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que La Federación de Empresarios del Comercio de

La Rioja tenga que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Esta Federación solicita subvenciones públicas tanto a través de la Agencias de Desarrollo Económico como de entidades locales para la dinamización del sector comercial en nuestra región.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría la Federación de Empresarios del Comercio de La Rioja, que se verá privada de poder solicitar subvenciones públicas para poder dinamizar un sector tan dañado por la pandemia y que necesita urgentemente de una reactivación, tanto a través de ayudas a las empresas como a través de ayudas a una organización representativa como lo es la Federación de Empresarios de Comercio de La Rioja en nuestra región.

Además, se imposibilitaría la representación como ente negociador del convenio laboral de comercio textil, metal y general de nuestra Comunidad Autónoma.

La idiosincrasia del sector es un alto porcentaje de autónomos de los que su pertenencia a órganos directivos en entidades como esta Federación es totalmente voluntaria e imposibilita hacer esta decisión como algo obligatorio.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en

determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción

propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.




Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**FERNANDO
CORTEZON (R:
G26359646)**

Firmado digitalmente por 
FERNANDO CORTEZON (R: G26359646)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.1.3=Ref:AEAT/AEAT0409/PUESTO
1/37170/03022020101123,
serialNumber=IDCES 
givenName=FERNANDO, sn=CORTEZON
FERNANDEZ, cn= FERNANDO
CORTEZON (R: G26359646),
2.5.4.97=VATES-G26359646,
o=FEDERACION DE EMPRESARIOS DE
COMERCIO DE LA RIOJA, c=ES
Fecha: 2022.01.25 16:17:20 +01'00'

**Fernando Cortezón
Presidente Fercomercio**

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.

- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la Asociación de Comercios de

Electrodomésticos de La Rioja (AECER) tenga que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Esta asociación solicita subvenciones públicas y suscribe convenios con entidades para la gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) así como para la celebración de Planes Renove del sector.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría la Asociación de Comercios de Electrodomésticos de La Rioja (AECER), que se verá privada de poder solicitar subvenciones públicas.

La idiosincrasia del sector del comercio de electrodomésticos en nuestra región es un alto porcentaje de autónomos y empresas familiares que no pueden cambiar su composición por motivo de género.

Además, su pertenencia a órganos directivos en entidades como esta asociación o nacionales es totalmente voluntaria e imposibilita hacer esta decisión como algo obligatorio por razón de género.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres


relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.




Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


JAVIER RIOJA
(R:
G26457465)

Firmado digitalmente por 
JAVIER RIOJA (R: G26457465)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.13=Ref:AEAT/ AEAT0409/PUESTO
1/37170/30012020092802,
serialNumber=IDCES 
givenName=JAVIER, sn=RIOJA
MANZANARES, cn= JAVIER
RIOJA (R: G26457465), 2.5.4.97=VATES-
G26457465, o=ASOC. DE EMPRESARIOS
DEL COMERCIO DE ELECTRODOMESTICOS
DE LA RIOJA, c=ES
Fecha: 2022.01.25 16:11:46 +01'00'

Javier Rioja Manzanares
Asociación Empresarios Comercio de
Electrodomésticos de La Rioja

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.

- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la Asociación de Agencias de Viajes de La Rioja

tenga que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Esta asociación solicita subvenciones públicas a través de la Dirección General de Turismo de nuestra Comunidad así como de entidades locales.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría la Asociación de Agencias de Viajes de La Rioja, que se verá privada de poder solicitar subvenciones públicas.

El sector de las agencias de viajes tiene contadas empresas en nuestra región lo que hace imposible determinar los órganos de dirección de una asociación por razón de género.

Además, su pertenencia a órganos directivos en entidades como esta asociación o nacionales es totalmente voluntaria e imposibilita hacer esta decisión como algo obligatorio por razón de género.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres


relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.




Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**JESUS ANGEL
HERRERA (R:
G26332452)**

Firmado digitalmente por  JESUS
ANGEL HERRERA (R: G26332452)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.13=Ref:AEAT/AEATO409/PUESTO
1/37170/03022020104332,
serialNumber=IDCES:
givenName=JESUS ANGEL, sn=HERRERA
MARTINEZ, cn= JESUS ANGEL
HERRERA (R: G26332452), 2.5.4.97=VATES-
G26332452, o=ASOC DE AGENCIAS DE VIAJES DE
LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA, c=ES
Fecha: 2022.01.25 16:13:10 +01'00'

Jesús Ángel Herrera
Presidente Asociación de Agencias de Viajes
De La Rioja

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.

- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la Asociación Riojana de Fabricantes-

Expendedores de pan y afines de La Rioja tenga que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Esta asociación solicita subvenciones públicas tanto a través de la Agencias de Desarrollo Económico como de entidades locales para la dinamización del sector comercial en nuestra región.

Asimismo puede recibir ayudas de la Consejería de Agricultura por la denominación del Pan Sobado de La Rioja.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría la Asociación Riojana de Fabricantes-Expendedores de pan y afines de La Rioja, que se verá privada de poder solicitar subvenciones públicas.

Además, se imposibilitaría la representación como ente negociador del convenio laboral de panaderías de nuestra Comunidad Autónoma.

La idiosincrasia del sector de la panadería en nuestra región es un alto porcentaje de autónomos y empresas familiares que no pueden cambiar su composición por motivo de género.

Además, su pertenencia a órganos directivos en entidades como esta asociación es totalmente voluntaria e imposibilita hacer esta decisión como algo obligatorio.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la

Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


EDUARDO VILLAR
(R: G26361014)

Firmado digitalmente por [REDACTED] EDUARDO VILLAR (R: G26361014)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Ref:AEAT/AEAT0409/PUESTO 1/37170/03022020122053, serialNumber=IDCE-[REDACTED]
givenName=EDUARDO, sn=VILLAR ROMO, cn=[REDACTED] EDUARDO VILLAR (R: G26361014), 2.5.4.97=VATES-G26361014, o=ASOC RIOJANA DE FABRICANTES EXPEDIDORES DE PAN Y AFINES, c=ES
Fecha: 2022.01.25 16:14:17 +01'00'

Eduardo Villar Romo
Presidente Asociación Riojana de Fabricantes de Pan
ARFEPAN

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.

- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la Asociación De Librerías de La Rioja tenga que

dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Esta asociación solicita subvenciones públicas tanto a través de la Agencias de Desarrollo Económico como de entidades locales para la dinamización del sector de la librería en nuestra región.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría la Asociación de Librerías de La Rioja, que se verá privada de poder solicitar subvenciones públicas.

La idiosincrasia del sector de la librería en nuestra región es un alto porcentaje de autónomos y empresas familiares que no pueden cambiar su composición por motivo de género.

Además, su pertenencia a órganos directivos en entidades como esta asociación es totalmente voluntaria e imposibilita hacer esta decisión como algo obligatorio.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres


relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.




Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**ANTONIO
DOMINGUEZ
(R: G26362913)**

Firmado digitalmente por 
ANTONIO DOMINGUEZ (R: G26362913)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.13=Ref:AEAT/AEAT0323/PUESTO
1/46768/04022020123625,
serialNumber=IDCES 
givenName=ANTONIO, sn=DOMINGUEZ
PEREZ, cn= ANTONIO
DOMINGUEZ (R: G26362913),
2.5.4.97=VATES-G26362913, o=ASOC DE
LIBRERIAS Y PAPELERIAS DE LA RIOJA, c=ES
Fecha: 2022.01.25 16:19:31 +01'00'

Antonio Domínguez
Presidente Asociación de Librerías de La Rioja

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

FRANCISCO MARTÍNEZ BERGES, provisto del Documento Nacional de Identidad número [REDACTED] en su calidad de Presidente de la **ASOCIACIÓN HOSTELERÍA RIOJANA**, con N.I.F. nº G26017871 y domicilio en la ciudad de Logroño, calle Hermanos Moroy, nº 8-4º,

MANIFIESTA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se

entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la Asociación tenga que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos, cuando generalmente son acciones de promoción turística que se traducen en beneficio para toda la Comunidad Autónoma y que perjudicarían gravemente el desarrollo de una actividad prioritaria para la economía de La Rioja.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja. Es preciso tener en cuenta que el porcentaje de mujeres en el sector de hostelería se encuentra por debajo del 20% del total del sector.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de

conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública.

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación

laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones

de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000,

de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

Por lo expuesto, solicitamos se tenga por presentado este escrito de alegaciones considerando el contenido de las mismas.

En Logroño a veinticinco de enero de dos mil veintidós,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'aw' followed by a stylized 'M' and a flourish, enclosed within a large, loopy oval shape.

Francisco Martínez Berges

Presidente Asociación

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

DEMETRIO DOMÍNGUEZ RUIZ, provisto del Documento Nacional de Identidad número [REDACTED] en su calidad de Presidente de la **ASOCIACIÓN RIOJANA DE HOTELES Y AFINES**, con N.I.F. nº G26017871 y domicilio en la ciudad de Logroño, La Rioja, calle Hermanos Moroy, nº 8-4º,

MANIFIESTA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se

entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la Asociación tenga que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos, cuando generalmente son acciones de promoción turística que se traducen en beneficio para toda la Comunidad Autónoma y que perjudicarían gravemente el desarrollo de una actividad prioritaria para la economía de La Rioja.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja. Es preciso tener en cuenta que el porcentaje de mujeres en el sector de hostelería se encuentra por debajo del 20% del total del sector.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de

conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública.

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación

laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones

de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000,

de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

Por lo expuesto, solicitamos se tenga por presentado este escrito de alegaciones considerando el contenido de las mismas.

En Logroño a veinticinco de enero de dos mil veintidós,



Demetrio Domínguez Ruiz

Presidente Asociación

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la Asociación de Organizadores Profesionales de Congresos de La Rioja (OPC Rioja) tenga que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Esta asociación solicita subvenciones públicas a través de la Dirección General de Turismo de nuestra Comunidad así como de entidades locales.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría la Asociación de Organizadores Profesionales de Congresos de La Rioja (OPC Rioja), que se verá privada de poder solicitar subvenciones públicas.

El sector de las empresas organizadoras de congresos tiene contadas empresas en nuestra región lo que hace imposible determinar los órganos de dirección de una asociación por razón de género.

Además, su pertenencia a órganos directivos en entidades como esta asociación o nacionales es totalmente voluntaria e imposibilita hacer esta decisión como algo obligatorio por razón de género.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en

determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción

propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.




Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**ALBERTO MARIA
PICATOSTE (R:
G26317792)**

Firmado digitalmente por 
ALBERTO MARIA PICATOSTE (R: G26317792)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.13=Ref:AEAT/AEAT0409/PUESTO
1/37173/03022021110552,
serialNumber=IDCES 
givenName=ALBERTO MARIA,
sn=PICATOSTE MARTINEZ, cn=
ALBERTO MARIA PICATOSTE (R: G26317792),
2.5.4.97=VATES-G26317792,
o=ASOCIACION RIOJANA DE EMPRESAS
ORGANIZADORAS, c=ES
Fecha: 2022.01.25 16:18:41 +01'00'

Alberto Picatoste Martínez
Presidente OPC Rioja

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE GUARDERÍAS Y CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL DE LA RIOJA tengan que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN DE GUARDERÍAS Y CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL DE LA RIOJA.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se

prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación

laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del

anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc., y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

**ILARRAZA
TEJADA
ESTIBALIZ -**

[Redacted Signature]

Firmado digitalmente por ILARRAZA
TEJADA ESTIBALIZ [Redacted]
Nombre de reconocimiento (DN):
c=ES,
serialNumber=IDCES [Redacted]
givenName=ESTIBALIZ,
sn=ILARRAZA TEJADA, cn=ILARRAZA
TEJADA ESTIBALIZ [Redacted]
Fecha: 2022.01.26 13:15:27 +01'00'

Estíbaliz Ilarraza Tejada
Secretaria Asociación de Guarderías y
Centros de Educación Infantil de La Rioja

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE FOTÓGRAFOS PROFESIONALES DE LA RIOJA tengan que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN DE FOTÓGRAFOS PROFESIONALES DE LA RIOJA.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la

conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**JOSE LUIS
GARRIDO (R:
G26359687)**

Firmado digitalmente por: JOSE
LUIS GARRIDO (R: G26359687)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.13=Ref:AEAT/AEAT0409/PUERTO
1/63756/10032021102803,
serialNumber=IDCES:
givenName=JOSE LUIS, sn=GARRIDO
COBO, c=ES, o=JOSE LUIS GARRIDO
(R: G26359687), 2.5.4.97=VATES-
G26359687, o=ASOC DE FOTOGRAFOS
PROFESIONALES DE LA RIOJA, c=ES
Fecha: 2022.01.26 13:22:59 +01'00'

José Luis Garrido Cobo
Presidente Asociación Fotógrafos Profesionales
De La Rioja

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA tenga que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que

conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación

laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del

anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.




Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


DAVID MORLANS
(R: G26360990)

Firmado digitalmente por  DAVID MORLANS
(R: G26360990)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=RefAEAT/
AEAT0409/PUESTO 1/63756/02122020103104,
serialNumber=IDCES  givenName=DAVID,
sn=MORLANS SAENZ, cn= DAVID MORLANS
(R: G26360990), 2.5.4.97=VATES-G26360990, o=ASOC DE
EMPRESARIOS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE
LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA, c=ES
Fecha: 2022.01.26 13:06:45 +01'00'

David Morlans Sáenz
Presidente Asociación de Empresarios de
Limpieza de Edificios y Locales de La Rioja

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA SALUD Y DEL EJERCICIO FÍSICO DE LA RIOJA tengan que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA SALUD Y DEL EJERCICIO FÍSICO DE LA RIOJA.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier

tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**JUAN CARLOS
ESCALERA (R:
G26485631)**

Firmado digitalmente por: [REDACTED] JUAN
CARLOS ESCALERA (R: G26485631)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.13=Ref:AEAT/AEAT0409/PUESTO
1/37170/30012020132655,
serialNumber=IDCES [REDACTED]
givenName=JUAN CARLOS, sn=ESCALERA
ROLDAN, cn=[REDACTED] JUAN CARLOS
ESCALERA (R: G26485631), 2.5.4.97=VATES-
G26485631, o=ASOC DE EMPRESAS DE LA
SALUD Y EL EJERCICIO FÍSICO DE LA RIOJA, c=ES
Fecha: 2022.01.26 12:57:17 +01'00'

Juan Carlos Escalera
Presidente Asociación de Empresas de la Salud
Y del Ejercicio Físico de La Rioja

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE PELUQUERÍA, ESTÉTICA E IMAGEN PERSONAL DE LA RIOJA tenga que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE PELUQUERÍA, ESTÉTICA E IMAGEN PERSONAL DE LA RIOJA.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los

contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción

propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

Estibaliz Ilarraza Tejada

Secretaria APR

ILARRAZA
TEJADA
ESTIBALIZ -

Firmado digitalmente
por ILARRAZA
TEJADA ESTIBALIZ -

Fecha: 2022.01.26
13:50:16 +01'00'

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que empresas de **la Asociación de Bodegas de Logroño, como la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en situación de firmar ningún acuerdo de colaboración, o de recibir ninguna subvención o ayuda del gobierno de La Rioja.** no puedan recibir subvenciones en diferentes ámbitos al no cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que

pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación

laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del

anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000,


de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.




Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**BORJA
EGUIZABAL (R:
G01688399)**

Firmado digitalmente por  BORJA
EGUIZABAL (R: G01688399)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.13=Ref:AEAT/AEAT0409/PUESTO
1/37173/30102020125050,
serialNumber=IDCES ,
givenName=BORJA, sn=EGUIZABAL PEREZ,
 BORJA EGUIZABAL (R:
G01688399), 2.5.4.97=VATES-G01688399,
o=ASOC. DE BODEGAS DE LOGROÑO, c=ES
Fecha: 2022.01.26 13:29:02 +01'00'

Borja Eguizabal
Presidente Asociación de Bodegas de Logroño

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE CORREDORES DE SEGUROS DE LA RIOJA “ADECOR” tengan que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN DE CORREDORES DE SEGUROS DE LA RIOJA “ADECOR”.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la

conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


FERNANDO JOSE
MADORRAN (R:
G26247189)

Fernando Madorran Agustín
Presidente ADECOR

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN DE LA RIOJA “CECAP LA RIOJA-ACEFOR” tengan que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN DE LA RIOJA “CECAP LA RIOJA-ACEFOR”, que se verá privada de optar a las convocatorias de formación públicas.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier

tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

 Firmado digitalmente por
[REDACTED] ANA CIELO
CIELO ESTEFANIA (R: G26382614)
[REDACTED] ANA CIELO ESTEFANIA (R: G26382614)
Fecha: 2022.01.26 13:41:03
(R: G26382614) +01'00'
Presidenta Asociación ACeFOR – CECAP LA RIOJA

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE PEQUEÑAS Y MEDIANES EMPRESAS DE ASCENSORES DE LA RIOJA “APRA” tenga que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN DE PEQUEÑAS Y MEDIANES EMPRESAS DE ASCENSORES DE LA RIOJA “APRA”.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los

contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales

(SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de

actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones

positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.




Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.


**MIGUEL ANGEL
DE MARCO (R:
G26476465)**

Firmado digitalmente por  MIGUEL
ANGEL DE MARCO (R: G26476465)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.13=Ref/AEAT/AEAT0409/PUESTO
1/63756/02122020094401,
serialNumber=DCE:
givenName=MIGUEL ANGEL, sn=DE MARCO
JIMENEZ, cn= MIGUEL ANGEL DE
MARCO (R: G26476465), 2.5.4.97=VATES-
G26476465, o=ASOC DE PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS DE ASCENSORES DE LA
RIOJA, c=ES
Fecha: 2022.01.26 13:51:54 +01'00'

**Miguel Angel de Marco
Presidente APRA**

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE LA RIOJA tengan que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE LA RIOJA.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier

tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

Estibaliz Ilarraza Tejada

Secretaria AYUR

ILARRAZA
TEJADA
ESTIBALIZ -

Firmado digitalmente
por ILARRAZA
TEJADA ESTIBALIZ -

Fecha: 2022.01.26
13:55:42 +01'00'

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE INSTALADORES ELECTRICISTAS, DE ENERGÍAS RENOVABLES Y DE TELECOMUNICACIONES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos

riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que La Asociación Profesional de Instaladores Electricistas, de Energías Renovables y de Telecomunicaciones de La Rioja (AIER) tengan que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las empresas instaladoras en este momento apenas tienen representación femenina en sus puestos de trabajo, por lo que resultará imposible cumplir con los objetivos que pretenden marcarse, en cuanto a contratación pública se refiere. A nivel general existe un problema de falta de talento, independientemente de su género.

En este sentido, entendemos que el objetivo debe de ser apostar por aquellos profesionales que desarrollen mejor su trabajo, incentivando la representación femenina en el sector, pero sin dar la espalda a la realidad del mercado laboral que muestra un escaso interés femenino por estos perfiles técnicos, fundamentalmente en puestos intermedios, y relativamente bajo en técnicos con mayor titulación, como las ingenierías técnicas.

Por otro lado, la mayor parte de las empresas instaladoras en La Rioja son autónomos con uno o dos trabajadores. En muchos casos empresas familiares que no pueden ampliar el número de socios o trabajadores para cumplir con esta Ley.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría la AIER, que se encontrará con las mismas limitaciones, dado que al no existir esa representación femenina en las empresas instaladoras no podrá incorporarlas a los órganos de dirección de la asociación.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la

Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad,

el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley? La gran

mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo

el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o

jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc., y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

**PEREZ SAENZ
JAVIER -**
[Redacted]

Firmado digitalmente por PEREZ
SAENZ JAVIER - [Redacted]
Nombre de reconocimiento (DN):
c=ES,
serialNumber=IDCES-[Redacted]
givenName=JAVIER, sn=PEREZ
SAENZ, cn=PEREZ SAENZ JAVIER -
[Redacted]
Fecha: 2022.01.26 12:29:26 +01'00'

**Javier Pérez
Presidente AIER**



ALEGACIONES DE «GRUPO DE EMPRESAS VINÍCOLAS DE RIOJA»

(GRUPO RIOJA)

AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, invierten la carga de la prueba, que recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas vinícolas riojanas como para esta asociación empresarial de carácter sectorial «Grupo de Empresas Vinícolas de Rioja» (GRUPO RIOJA), que es la mayoritaria en el sector, para la Federación de Empresas de La Rioja en la que está integrada, otras asociaciones empresariales de carácter sectorial, etc.

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece quince principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para esta asociación y las empresas vinícolas asociadas a la misma, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una “representación equilibrada” es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas de nuestra Comunidad y, por ende, de las asociaciones de las indicadas empresas. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas vinícolas y sus asociaciones de las subvenciones que conceden los poderes públicos, en palabras del citado apdo. 2 del artículo 3. Serán miles las empresas vitivinícolas que no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras bodegas cambien su estructura accionarial? ¿Que los autónomos, micropymes y pymes incorporen personal externo a sus órganos de representación para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. La actividad de elaboración de vino contribuye (efecto directo) con un 3,9% al Valor Agregado Bruto (VAB) regional, a la vez que responde por el 15,5% del



VAB directo nacional¹ y el sector del vino en su conjunto es el responsable del 20% del PIB riojano² y, por ese motivo, es importante tomar responsabilidades en aquellas decisiones que puedan ser determinantes para su futuro.

Además, la actividad vitivinícola mantiene una fuerte vinculación al territorio, toda vez que las bodegas se localizan en zonas próximas a los viñedos, generando empleos y riqueza, de forma directa, en los territorios de su demarcación y contribuyendo a fijar población en el medio rural. Y ello sin contar con la importancia de las empresas y autónomos de sectores auxiliares clave en el vino de Rioja (maquinaria vinícola, tonelerías, industria del corcho, del vidrio, química, cápsulas, papelería, artes gráficas, promoción, medios de comunicación y publicidad, turismo, hostelería, transporte, construcción e ingeniería, asesorías y consultorías, obra civil vitícola y servicios vitícolas, viveros de viñedo, tecnología vitivinícola, etc.).

Se va a producir una auténtica catástrofe, puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

El tipo de “representación equilibrada” perseguida por el anteproyecto de ley, podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de administración profesionalizados, lo cual está lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Por otro lado, hay que ser conscientes de que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra Comunidad Autónoma de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas vitivinícolas riojanas, en las condiciones exigidas por el anteproyecto de ley, no podrán acceder a dichos fondos, lo que va a provocar que nuestra Comunidad Autónoma tenga un grado de ejecución mínimo, lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

¹ Fuente: “Importancia económica y social del sector vitivinícola en España”. Informe de la Consultoría Afi para la Organización Interprofesional del Vino de España, noviembre de 2020. <https://www.agro-alimentarias.coop/ficheros/doc/06306.pdf>

² “Economía Riojana”, revista semestral publicada por Ibercaja Banco, S.A., número 2, noviembre de 2021. <https://www.ibercaja.com/servicio-de-estudios/revista-de-economia-riojana/numeros-publicados>



En el mismo sentido, hay que alertar de que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que el Grupo Rioja y sus empresas asociadas tengan que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional y, en su caso, local, por ejemplo, en materia de enoturismo, por no poder cumplir estos requisitos; con la Universidad de La Rioja, en materia de proyectos de I+D+i; etc.

Además, dado que según el artículo 2, apdo. 3 del anteproyecto, la ley será de aplicación “*al resto de poderes públicos*” aparte de los autonómicos y locales expresamente nombrados en el apdo. 2, existen dudas más que razonables respecto de la implementación de las Medidas OCM de Apoyo al Sector Vitivinícola Español (PASVE) en materia de promoción, reestructuración y reconversión de viñedos, inversiones, innovación, destilación de subproductos, etc., dado que la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población de la C.A. de La Rioja es la autoridad competente responsable de la aplicación de dicho programa en La Rioja.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial vitivinícola riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas, en particular las bodegas asociadas al Grupo Rioja no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda bien del Gobierno de La Rioja, bien de otros poderes públicos gestionados por el Gobierno de La Rioja.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”.

Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, que son la inmensa mayoría si no la totalidad de las bodegas riojanas, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando

- en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
 - c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
 - d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique nueve artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo tres artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos



socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además, es que es imposible de implantar en las bodegas mayoritariamente pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar la base societaria, solo para cumplir los requisitos de esta ley? La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial vinícola.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista en el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios, como es el caso de Grupo Rioja, para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción, sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hallan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.



ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, como es el caso de Grupo Rioja, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

Por ello, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.


Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.


ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc., y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resultan demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización *ex ante*, y en consecuencia producen indefensión.

En Logroño, a 25 de enero de 2022


**FERNANDO
SALAMERO (R:
G26360974)**

Firmado digitalmente
por 
FERNANDO SALAMERO
(R: G26360974)
Fecha: 2022.01.26
11:24:55 +01'00'

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se

entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos

objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la Agrupación Empresarial Innovadora del Sector TIC de La Rioja (AERTIC) tengan que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos. AERTIC en la actualidad tiene vigente un convenio trianual de colaboración con el Gobierno de La Rioja, en concreto con la Consejería de Desarrollo Autónomo, para la colaboración en el impulso de la competitividad del sector empresarial de la tecnología, información y comunicaciones en La Rioja. Además de esto, AERTIC participa habitualmente en proyectos de I+D dentro de la convocatoria IDD de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, y en la actualidad tiene varios proyectos presentados en diferentes estadios.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría AERTIC, que se verá privada de mantener el Convenio de colaboración arriba indicado con la Consejería de Desarrollo Autónomo que le está permitiendo, crecer e impulsar tanto el desarrollo del sector tecnológico al que representa, como el del resto de los sectores, en cuyo proceso de digitalización está colaborando. Carecer de este convenio, no permitiría a AERTIC mantener la estructura de personal actual, y se vería obligada a reducir la plantilla. También se vería privada de participar en proyectos I+D, a nivel regional, principalmente con financiación de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, algo que sucede de manera habitual y que contribuye al desarrollo de nuestra región, y de optar a otras ayudas y subvenciones de otros organismos dentro del Gobierno de La Rioja.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley,

siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

En el caso del sector TIC nos encontramos además que los datos DESI (Comisión Europea 2021b) arrojan que, del total de especialistas en el sector de las tecnologías digitales en España, únicamente un 19,8% son mujeres. En el caso de los puestos directivos la proporción a nivel nacional, se carecen de datos a nivel regional, pero presumiblemente la proporción sea algo menor, solo uno de cada cuatro contratos en sector fueron para mujeres. En el caso del emprendimiento, el “Femail Entrepreneurship Index” establece que en 2015 el porcentaje de mujeres emprendedoras en el sector tecnológico era del 19%.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se

ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones


Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

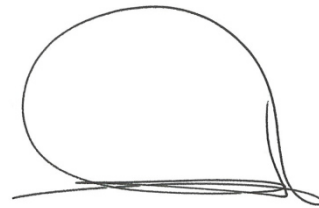
También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.



Laura Urbietta Núñez

Secretaria General AEI AERTIC



José Luis Pancorbo Clemente

Presidente de AEI AERTIC

AL GOBIERNO DE LA RIOJA

D. Miguel Ángel Garrido Vallés, D.N.I. [REDACTED] actuando en nombre y representación de la FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN (en adelante la “FLC”), en calidad de Gerente del Consejo Territorial de La Rioja, inscrita en el Registro de Fundaciones con el número 78, provista de CIF número G-80468416, y domicilio en Logroño, Avenida de Mendavia, 34, CP 26009, en trámite de Información Pública comparece en plazo y forma para presentar la siguientes,

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para la Fundación compareciente como para las empresas y autónomos riojanos del sector de la construcción, los cuales están vinculados a nuestra acción y servicios en virtud de lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción.

Las alegaciones en concreto que proponemos y presentamos están referidas a distintos artículos del texto del Anteproyecto de Ley y, en concreto:

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para la Fundación, empresas y autónomos, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos del sector de la construcción en nuestra Comunidad Autónoma. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja, incluyendo a la propia FLC. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que la FLC tenga que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos, convenios que la FLC viene manteniendo habitualmente con el Gobierno de La Rioja a través de la Consejería de Desarrollo Autonómico, como el para la realización de acciones específicas de cualificación preventiva de los trabajadores y vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en obras de construcción.

En el caso de la FLC su órgano de administración y gobierno está compuesto por 12 miembros representados de manera paritaria entre empresarios pertenecientes a la Asociación de Empresarios de la Construcción, Promoción y Afines de La Rioja (CPAR) y sindicatos UGT-FICA Y CC.OO del Hábitat y su composición obedece a unas reglas fijas donde el Presidente y Los Vicepresidentes lo son por su correspondencia con su cargo en las organizaciones antedichas, por ejemplo, lo que obligaría en que para cumplir con la Ley, si se aprueba según la redacción del anteproyecto, afectaría a las propias elecciones de las organizaciones que la componen, lo que claramente no cabe al tratarse de un derecho fundamental de las personas como es el de elegir a sus representantes con plena libertad, en la que todas las personas pueden ser electores y elegibles, con independencia de su sexo.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, como ocurre en el sector de la construcción, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.

- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas

a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

En base a todo lo anteriormente expuesto, solicitamos que se tengan por hechas las alegaciones y observaciones antedichas y sean tenidas en cuenta y recogidas en el texto articulado definitivo de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de La Rioja.

Lo que se solicita en Logroño, a 26 de enero de 2022.

CONSEJERÍA DE IGUALDAD, PARTICIPACIÓN Y AGENDA 2030.- GOBIERNO DE LA RIOJA

Firmado por [REDACTED] MIGUEL ANGEL GARRIDO (R: G80468416)
el día 26/01/2022 con un certificado emitido por AC

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE COMUNICACIÓN DE LA RIOJA “A CREAR” tenga que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE COMUNICACIÓN DE LA RIOJA “A CREAR”.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier

tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.



ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

Lola Zuazo Moral

Presidenta A CREAR


Firmado digitalmente
por 
MARIA DOLORES
ZUAZO (R:
G26359737)
Fecha: 2022.01.26
14:01:30 +01'00'

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes? Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN RIOJANA DE EMPRESAS DE LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL “ARPRODEN” tenga que renunciar a llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.** En el mismo sentido estaría LA ASOCIACIÓN RIOJANA DE EMPRESAS DE LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL “ARPRODEN”.

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los

contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales

(SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de

actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones

positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

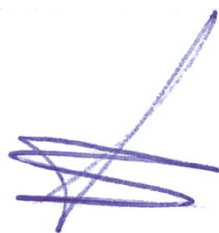
Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.



Estíbaliz Ilarraza Tejada
Secretaria Asociación ARPRODEN

ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja, de los cuales se destacan por su importancia para las empresas y autónomos, así como para las propias asociaciones empresariales y clusters, los siguientes:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada es imposible de alcanzar en gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad. Con el requisito que recoge este anteproyecto de ley se va a excluir a un elevadísimo número de empresas y autónomos de las subvenciones del Gobierno de La Rioja. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?. Consideramos que el redactor de este anteproyecto no ha sido consciente del enorme daño que puede provocar a la situación económica regional. Esta tipo de representación equilibrada perseguida por la ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo.

Por otro lado hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar

que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que AIDISA- Asociación para la Investigación, Desarrollo e Innovación del Sector Agroalimentario, no podría recibir subvenciones para sus proyectos por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.**

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre competencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de

conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes. No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista En el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan

perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Sheila Argaiz', with a long horizontal stroke underneath.

Sheila Argaiz Rodrigo
Secretaria General AIDISA

ALEGACIONES AL BORRADOR DE LEY DE IGUALDAD

1. ADICCIÓN

ART6. De las entidades locales

6. Para la implementación de las competencias de las entidades locales en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, será preciso establecer por ratio de habitantes la contratación de agentes de igualdad, 1 agente de igualdad por cada 6.000 habitantes.

FUNDAMENTACIÓN

De nada sirve que exista el mandato legal a nivel internacional, europeo y nacional, de implementar políticas de igualdad y que luego no contemos con profesionales especializados para llevar a la práctica dichas políticas específicas. Es necesario pasar de una igualdad formal a una igualdad sustantiva que es la que realmente hace efectiva la igualdad y la prevención de la violencia machista.

Se puede poner de forma transitoria en un plazo de 6 años, exigiendo más a los municipios de más de 15.000 habitantes.

Además, establecer políticas en igualdad es una inversión social ya que evita y minimiza muchos problemas posteriores. Además de suponer un impulso en el desarrollo económico y cohesión social.

2. ADICCIÓN

Art.22 Disposiciones Generales

7. La Consejería competente en materia de educación formulará un programa marco autonómico de Coeducación, con sus objetivos respectivos y las medidas que lleven a efecto los objetivos propuestos.

FUNDAMENTACIÓN

Es preciso ofrecer a todos los centros educativos un programa marco, diseñado por agentes de igualdad que junto a la formación docente posibilite la implementación del programa educativo.

3. ADICCIÓN

Art 23 Currículos

1. La Consejería competente en materia de educación integrará los siguientes objetivos en el diseño y en el desarrollo curricular de las áreas de conocimiento en las diferentes etapas educativas

1.La Consejería competente en materia de educación integrará los siguientes objetivos en el diseño y en el desarrollo curricular de las áreas de conocimiento, al menos en 3 horas semanales en las diferentes etapas educativas

FUNDAMENTACIÓN

La ley nacional de igualdad 3/2007 ya establece que en todas las etapas educativas se debe trabajar desde el sistema educativo la coeducación y sin embargo se han realizado aspectos puntuales que no permite des-aprender los estereotipos de género impregnados desde el nacimiento, así como la creencia de los mitos del amor romántico o la hegemonía masculina. Es preciso establecer horas destinadas específicamente a la materia de igualdad y que sea desde un programa marco especificado por etapas educativas. Si el aprendizaje no se hace sistemático (continuado y progresivo) no dará los resultados esperados en educación.

4. ADICCIÓN

Art.6.4. jbis) Diseñar e implementar planes y programas de prevención primaria y secundaria en violencia de género.

FUNDAMENTACIÓN

Las corporaciones locales y en función de la Ley de servicios sociales de la Rioja prestarán la asistencia a mujeres en exclusión social o mujeres supervivientes de violencia machista, la detección e intervención corresponde al área de servicios sociales municipal, y la prevención de la violencia de género corresponde al departamento de Igualdad. Una de las manifestaciones más graves de la desigualdad es la violencia. Es crucial implementar programas de prevención porque la violencia es estructural y sistémica por lo que es necesario desde los poderes públicos y más concretamente desde la administración local llevar a efecto la prevención, porque si no, no cambiaremos las estructuras y la violencia continuará perpetuándose.

5. ADICCIÓN

Art 15. 4. Así como la prohibición de contactos con fines sexuales o eróticos que encubren actividades de prostitución.

FUNDAMENTACIÓN

Es clave mantener una clara postura frente a uno de los tipos de explotación sexual de las mujeres como es la prostitución. Una forma de esclavitud sexual poderosa que es necesario abolir.

6. ELIMINACIÓN

Art. 28 d) Se reconocerá, siempre que el área o la materia estén relacionadas, los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador.

FUNDAMENTACIÓN

Queda patente en todo el ordenamiento jurídico internacional, europeo y nacional que la cuestión de género lo impregna todo, y por ello se utiliza en esta propia ley la herramienta de la transversalidad, como sistema que abarca todos los departamentos de gestión, como puede ser la economía, el urbanismo, la industria, el deporte... por lo tanto no hay que tener el prejuicio de que la igualdad solo podría ser asunto de estudios universitarios como: magisterio, trabajo social, derecho etc... Es necesario un cambio cualitativo en la visión de la igualdad como materia que todo lo impregna, en caso contrario será muy difícil que el machismo o la visión androcéntrica se modifique.

En Logroño a 27 de Enero de 2022

CIRCULAR

Fecha: 18 de enero de 2022

De: CCOO de La Rioja

Para: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

Asunto: Aportaciones al anteproyecto de la Ley de Igualdad de La Rioja

APORTACIONES DE CCOO La Rioja a la LEY DE IGUALDAD GOBIERNO DE LA RIOJA

1. Vemos necesario revisar el uso de lenguaje no sexista en la Exposición de motivos.
2. Establecer o definir **la formación en igualdad de género o formación específica** cuando se alude a ella a lo largo de la ley: número de horas de formación, entidad responsable de impartirla - ¿Escuela Riojana de Administración Pública? -, estar en posesión del título de Agente de Igualdad, etc.

Por ejemplo:

Art. 8.2, sobre las Unidades para la igualdad de mujeres y hombres (pág. 10): “2. Estas unidades de igualdad deberán contar con **personal formado en igualdad de género** y figurarán adscritas a órganos que ejerzan funciones transversales, preferentemente a las Secretarías Generales Técnicas.”

Art. 22, sobre la persona responsable de la coeducación (pág. 16): “5. La consejería competente en materia de educación potenciará que en todos los centros educativos exista una **persona responsable de la coeducación, con formación específica**, y promoverá el trabajo coordinado de esta persona con el resto de la comunidad educativa.”

Art. 21, sobre la capacitación del personal (pág. 15): “3. Se fomentará la **formación específica del personal** que acceda a puestos entre cuyas funciones se incluyan el impulso y diseño de programas de igualdad y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad.”

Art. 26.3, sobre los consejos escolares: “3. Los consejos escolares contarán con la colaboración de la persona responsable de la coeducación del centro, **con formación en igualdad**, para impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia contra las mujeres, y así realizar su seguimiento.”

3. Consideramos que para hacer más efectivas algunas de las medidas que se recogen, se debe cambiar la forma verbal para evitar ambigüedades interpretativas.

Art. 19.1 La Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja promoverá la adopción de medidas en el ámbito de la contratación pública con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

A tal efecto ~~podrán~~ **deberán** establecerse condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, siempre en el marco de la legislación vigente en materia de contratación pública.

Art. 19.2 (pág. 14): “2. Los órganos de contratación ~~procurarán establecer~~ **establecerán** en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que prioricen la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación vigente en materia de contratación pública.

Art. 19.3 El órgano de contratación ~~deberá establecer~~ **establecerá** los mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan evaluar el grado de cumplimiento y de efectividad de las medidas valoradas o exigidas en el expediente de contratación pública. En cualquier caso, se establecerán mecanismos en los pliegos, que obliguen a las empresas adjudicatarias a no aminorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras fruto de negociación colectiva en este campo.

Art. 20, sobre ayudas públicas (pág. 15): “1. La Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja ~~procurará incorporar~~ **incorporará** a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones dirigidas a la efectiva consecución de la igualdad entre mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes. Así mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 i) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, las bases reguladoras de las subvenciones deberán incluir como causa de reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad.”

Art. 22 (pág. 16): “5. La consejería competente en materia de educación ~~potenciará~~ **solicitará** que en todos los centros educativos exista una persona responsable de la coeducación, con formación específica, y promoverá el trabajo coordinado de esta persona con el resto de la comunidad educativa.

Art. 28 f) (pág. 18): “f) En las convocatorias de apoyo a la investigación ~~se podrán valorar y priorizar~~ **se valorarán y priorizarán** los proyectos presentados por equipos de investigación que tengan una representación equilibrada de mujeres y hombres, así como los que incorporen la perspectiva de género o contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la construcción social de la desigualdad entre mujeres y hombres, y/o planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.”

Art. 53.2 (pág. 30): “2. El Gobierno de La Rioja, en el ámbito de sus competencias, ~~fomentará~~ **garantizará** el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de aquellas que hayan sido víctimas de violencia de género, en especial cuando en ambos casos tengan menores exclusivamente a su cargo.”

CIRCULAR

4. Introducción de modificaciones de artículos:

Art. 37 (pág.21-22): “1. El Gobierno de La Rioja fomentará la elaboración e implementación de medidas y planes de igualdad en las empresas y organizaciones que no estén obligadas a ello por la normativa vigente, prestándoles, en su caso, apoyo y asesoramiento para elaborarlos *a través del fomento de la figura de Agente de Igualdad y los agentes sociales*.”

3. La consejería competente en materia de trabajo llevará a cabo el control de las actuaciones en materia de igualdad ~~de en~~ empresas y organizaciones, obligadas por la normativa vigente, a través del registro de convenios colectivos *y de planes de igualdad*.”

Art. 41 (pág. 24): “2. La consejería con competencias en materia de seguridad y salud laboral impulsará la elaboración de protocolos *específicos* contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como de prevención y protección frente a las consecuencias derivadas de dichas situaciones.”

Conviene desligar el acoso sexual y por razón de sexo del área de salud laboral y de los protocolos más amplios de acoso laboral: este tipo de acosos son violencia machista debido a que el factor género es determinante, no necesita que sea una situación mantenida en el tiempo y las mujeres acosadas se enfrentan a los mismos prejuicios culturales machistas que cuestionan y revictimizan a las víctimas de violencia machista.

5. Dudas de interpretación:

Referido al Art. 19.2 (pág. 14): “2. Los órganos de contratación procurarán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que prioricen la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación vigente en materia de contratación pública.

No entendemos bien a qué medidas antidiscriminatorias, igualdad de oportunidades o de conciliación son las que se valoran en caso de desempate: ¿todas las medidas que se implanten fuera de la obligatoriedad de implantar un plan? Porque no se puede premiar algo que es obligatorio.

Referido al art. 18d) (pág. 18): “d) Se reconocerá, siempre que el área o la materia estén relacionados, los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador.”

¿Exactamente qué se quiere valorar: que se tenga formación en género relacionados con el área o la materia, que promueva estudios/investigaciones con perspectiva de género.

Referido al art.33 (pág.21): “2. De conformidad con la legislación estatal y en el ámbito de sus competencias, el Gobierno de La Rioja promoverá que los protocolos de actuación, los pactos individuales y las decisiones individuales del empresariado que se dicten en el ámbito de cualquier relación laboral, no contengan discriminación alguna, sea aparente, oculta o encubierta, y tanto de carácter directo como indirecto, por razón de sexo.”

CIRCULAR

Nos genera dudas de cómo se va a llevar a cabo esta idea si no existe denuncia, ya que se habla de protocolos internos, pactos y decisiones individuales **y, si suponen una discriminación, son delitos.**

Art. 37 (pág. 22): 2. Igualmente promoverá la implantación, voluntaria o impuesta en convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, de medidas concretas de promoción de la igualdad, en especial la vigilancia de la valoración de puestos de trabajo y de la estructura salarial y extrasalarial, así como medidas de responsabilidad social.

No entendemos qué se quiere hacer exactamente ni cómo se hará.

Esperando sean atendidas nuestras aportaciones,
Atentamente.

ALCALDE IBAÑEZ MARIA
ANGELES - [REDACTED]

Firmado digitalmente por
ALCALDE IBAÑEZ MARIA ANGELES

Fecha: 2022.01.18 10:26:45 +01'00'

Marian Alcalde Ibáñez

Responsable de Políticas sociales y comunicación de CCOO de La Rioja

**APORTACIONES DESDE LA COORDINACIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA CONTRA LA VIOLENCIA
DE GÉNERO DEL ÁREA DE SALUD AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE
MUJERES Y HOMBRES**

Nos hemos enterado hace unos días de la apertura de un proceso para aportar alegaciones al actual Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres. El 24 de junio de 2021 mantuvimos una reunión entre algunas profesionales de la red de referentes contra la violencia de género de la Comisión Técnica del Área de Salud con la Consejera de Igualdad, Participación y Agenda 2030 y la Directora General de Igualdad y la Directora General de Derechos Humanos y Participación para realizar las primeras aportaciones a este proceso. Ante la premura por hacer algunas aportaciones concretas, os traslado estas en una primera fase, en la confianza en que podrá haber más adelante otro espacio más amplio y planificado en el tiempo para realizar las aportaciones entre más personas de la Comisión Técnica y de la red de referentes contra la violencia de género.

Estas aportaciones se ciñen sólo al Artículo 51 del mencionado Anteproyecto de Ley:

- Respecto a los datos, necesidad de desagregarlos por sexo y edad para favorecer el análisis más preciso según los diferentes ciclos vitales.
- Asegurar la formación continua del conjunto de profesionales para realizar una intervención clínica biopsicosocial con perspectiva de género en la que se integren el conjunto de los determinantes sociales de la salud.
- Incluir la perspectiva de género en el conjunto de las actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, ya sean a nivel individual, grupal o comunitario. En las intervenciones grupales y comunitarias es necesario analizar los diferentes roles, vulnerabilidad y contribuciones de las mujeres y los hombres en las comunidades a la hora de plantear una actividad de promoción de la salud, para tratar de que no se perpetúen o empeoren situaciones de inequidad. El género debe evaluarse en relación con otros ejes de desigualdad en la comunidad, que muchas veces van a estar íntimamente relacionados. Es importante que las intervenciones de salud comunitaria transformen las normas de género en lugar de reforzarlas con las actividades propuestas y promuevan relaciones más equitativas entre hombres y mujeres, reforzando así su efectividad.
- Fomentar la implantación de proyectos grupales que aborden el malestar psicosocial de las mujeres (para el trabajo del malestar que implica el desigualitario reparto de tareas, mandatos y expectativas según los roles de género dominantes).
- Fomentar que en los grupos de crianza se trabaje la coeducación, parentalidad positiva y el buentrato así como la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.
- En relación a los cuidados:

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			Pág. 1 / 2
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2022/013802	Ley	Solicitudes y remisiones generales	2022/0100045
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1 Trabajadora Social de Atención Primaria		Maria Antonia Aretio Romero	04/02/2022 14:52:12
2 SELLADO ELECTRÓNICAMENTE por Gobierno de La Rioja con CSV: UWMECKGLBVQIGOO Dirección de verificación: http://www.larioja.org/verificacion			04/02/2022 14:52:23

- procurar desde el sistema sanitario un reparto diverso de la carga de cuidados que comporta la atención a personas dependientes, reparto en el que se distribuya el cuidado entre todo el grupo familiar y se activen los apoyos sociales necesarios para evitar sobrecargas.
- Fomentar los cuidados corresponsables, autocuidado y la autonomía tanto de mujeres como de hombres en las intervenciones educativas.
- Asegurar especialmente la intervención con perspectiva de género en los problemas y programas de salud:
 - que sólo afecten a las mujeres (cáncer de cérvix, endometriosis),
 - que afecten mayoritariamente a las mujeres (fibromialgia, autoinmunes –psoriasis, lupus, artritis reumatoide...-, trastornos de la alimentación...),
 - programas que afectan al ciclo vital: embarazo, parto, puerperio, reproducción asistida humana, anticoncepción, interrupción voluntaria del embarazo, cuidados y crianza...

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE			Pág. 2 / 2
en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2022/013802	Ley	Solicitudes y remisiones generales	2022/0100045
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1 Trabajadora Social de Atención Primaria		Maria Antonia Aretio Romero	04/02/2022 14:52:12
2 SELLADO ELECTRÓNICAMENTE por Gobierno de La Rioja con CSV: UWMECKGLBVQIGOO Dirección de verificación: http://www.larioja.org/verificacion			04/02/2022 14:52:23

Anteproyecto de ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

CONSIDERACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Se somete en trámite de audiencia pública el proyecto normativo al que hacemos referencia en el encabezamiento.

Con relación al mismo deseamos presentar las siguientes consideraciones u observaciones.

La Ley conlleva para las empresas y organizaciones que las representan dificultades organizativas y de gestión.

La aplicación de los principios generales contemplados en el anteproyecto en concreto el Art 3-1 A establece como principio general la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o toma de decisiones. A estos efectos se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el sesenta por ciento del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%”

Con relación a este principio indicarles que la Cámara de Comercio su órgano de gobierno es el pleno de la Corporación, el cual está compuesto por empresas que pueden ser físicas o jurídicas. Las vocalías del Pleno se cubren mediante elecciones, tal como se establece en la Ley básica de Cámaras y en la Ley autonómica de la Cámara de Comercio de La Rioja, en cada uno de los grupos electorales siendo voluntad de cada empresa el presentarse, o no, las votaciones son quien determine su elección. En el caso de resultar elegida una persona jurídica, es ésta la que designa a la persona física que la

represente en el Pleno, por lo que la Cámara de Comercio, no tienen capacidad de configurar la participación equilibrada dentro el Pleno de la institución. Máximo órgano de Gobierno de la Cámara.

Por tanto, este precepto no puede ser exigible a los órganos de representación de la Cámara, puesto que la elección de representantes se lleva a cabo por sectores empresariales, con candidatos individuales por sector, concurriendo personas físicas (empresarios) o jurídicas (sociedades), estas últimas que carecen de sexo, obviamente.

La elección de los miembros del Comité Ejecutivo, que corresponde al Pleno, no debería ser condicionada por la disposición exacta de la paridad, pues se exige la condición de miembro del pleno, y no puede verse afectada por el sexo de los plenarios, pues atentaría al criterio de libre decisión sobre los cargos de la Institución.

En consecuencia y atendiendo a lo especificado en el Art 3-2" "los principios generales, reconocidos en el párrafo anterior también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas, que suscriban, contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público privada o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones que concedan los poderes públicos, y conllevaría e impediría que la Cámara de Comercio pudiese suscribir convenios de colaboración, o ser beneficiaria de ayudas y subvencione de los poderes públicos. Acciones como el convenio que, para la dinamización comercial del comercio de la ciudad de Logroño, tienen suscrito con el Ayuntamiento de Logroño y dentro del cual se contemplan acciones como Logrostock, la campaña de navidad, los bonos de comercio, entre otras acciones de dinamización comercial se pondrían en peligro, con claro perjuicio para el comercio minorista de Logroño, así como la percepción de ayudas y subvenciones por parte de la Ader para Logrostock, para la realización de misiones comerciales, para la reedición de convenio de colaboración como los suscritos en su día para favorecer la actividad emprendedora, o la internacionalización de nuestras empresas, o actividades de formación etc. se verían en peligro ocasionando un grave perjuicio al desarrollo de actividades

favorecedoras del desarrollo económico, social y empresarial. Cuestión ésta que entendemos se debe evitar.

Llamamos también la atención de las repercusiones que el Art 3-2 pudiera tener para las empresas, ya que podrían dejar de ser beneficiarias de ayudas y subvenciones, como el plan estratégico de subvenciones de la ADER, o ser beneficiarias de los fondos europeos destinados a la recuperación y transformación económica, lo que tendría graves consecuencias en el desarrollo económico y social de nuestra comunidad, así como en el empleo, afectando, estimamos que de una forma muy significativa al grado de ejecución de estos fondos europeos, por parte de nuestras empresas.

La Cámara de Comercio es la primera interesada en que la mujer se incorpore masivamente al mercado de trabajo y a la dirección de las empresas. Sin embargo, el, anteproyecto de Ley, parece ignorar el contexto social, ya que la nueva norma, en lugar de promover y estimular medidas de igualdad, pone el énfasis en el "mero cumplimiento formal de obligaciones impuestas por una Ley generando incertidumbre e inseguridad jurídica.

El término "igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres" no está recogido en la Constitución, estando consagrado el derecho de igualdad real ante la ley. Es decir, es un concepto jurídico construido por la doctrina y ahora recogido en normas positivas.

En contra se alzan otros principios, criterios o derechos, que sí reconoce la constitución, como son el principio de libertad de empresa (artículo 37) y de funcionamiento democrático de las organizaciones empresariales (artículo 7).

En consecuencia, los órganos de administración de una empresa constituida por personas del mismo sexo no deben ser forzadas o encomendar la gestión de su empresa a otras personas por la obligación de que sean del otro sexo.

La imposición por vía legal de medidas de carácter obligatorio no siempre se traduce en igualdad real. En su lugar, entendemos más adecuado impulsar medidas de estímulo, incentivo y fomento de estas políticas sociales sin afectar a la competitividad de las empresas.

Ante esta situación, instamos al Gobierno a la apertura inmediata de contactos con los empresarios para corregir aspectos de este anteproyecto de ley que nos provoca incertidumbre e inseguridad.

Además, demandamos información sobre el coste de estas medidas, con una memoria económica que acompañe al anteproyecto de Ley.

La ley ignora el contexto social en el que actúan las empresas, atribuyendo a los empresarios una responsabilidad que no les corresponde en exclusiva, sin alternativa posible, provocando un riesgo dado que se podría impedir el desarrollo de convenios, el acceso a ayudas y colaboraciones con la Administración. Por ello instamos al Gobierno a modificar la obligación de paridad en los Consejos de Administración y órganos de gobierno de las organizaciones empresariales.

El anteproyecto de ley conlleva para las empresas dificultades organizativas y de gestión y se ha concebido al margen del diálogo social orillando la necesaria implicación y participación de los interlocutores sociales en la vida económica

El resultado es un texto desequilibrado, apartado de la realidad del tejido productivo y de las necesidades de empresas. La consecuencia de ello, es un enfoque que no aporta la confianza y la seguridad necesarias para generar inversiones y empleo.

Es por ello que insistimos en que no se ha abierto el necesario debate y pedimos que rectifique y retorne a la senda de la mesa de diálogo.

A pesar de la legitimidad del Gobierno para desarrollar su competencia legislativa en solitario, es fundamental acordar a través del diálogo social una regulación que permita fomentar su mejor adaptación a las distintas realidades que se viven en los diferentes sectores de la economía y la sociedad.

Un marco, en definitiva, adecuado para “aumentar la productividad de las empresas, mejorando al mismo tiempo la situación de los trabajadores, la conciliación familiar, y la capacidad de adaptación a las demandas de la nueva economía

Por último, no hay que olvidar que es competencia exclusiva del Estado la legislación mercantil (artículo 149.1. 6º de la Constitución), por lo que esta norma autonómica no puede determinar la composición de los órganos de dirección de las empresas, aunque sea como exigencia para el acceso a contratos o financiación públicos.

Sin perjuicio de este último apunte, sobre la conculcación de competencias estatales, el texto propuesto en el anteproyecto debería puntualizar respecto del principio general de paridad en los órganos de representación y administración, con el respeto al funcionamiento democrático de los organismos públicos y asociativos, y a la libertad de empresa, y en todo caso tener presente que se trata de principios generales, no obligaciones formales inevitables.

Deseamos hacer una mención expresa a lo dispuesto en el ART. 19 Contratación pública.

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, dada la poca representación femenina en determinados puestos de trabajo.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate. En el anteproyecto se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y de carácter abstracto, en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ALEGACIONES DE LA ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN, INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y CONEXAS DE LA RIOJA, (CENTRO TECNOLÓGICO DEL CALZADO DE LA RIOJA - CTCR) AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja y de las personas físicas y jurídicas en los términos y con el alcance establecidos según el artículo 2.3.

Teniendo en cuenta el escenario global, y la naturaleza jurídica de asociación sectorial que presenta la ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN, INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y CONEXAS DE LA RIOJA, (en adelante el CENTRO TECNOLÓGICO DEL CALZADO DE LA RIOJA (CTCR) destacan por su

importancia, tanto para la propia asociación como para las empresas que forman parte de sus órganos de gobierno, los siguientes:

- Art. 3.1.d) La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- Art. 3.1.h) El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- Art. 3.1.m) La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Este hecho provoca que prácticamente la totalidad del tejido industrial empresarial riojano, debido a sus circunstancias propias e inherentes, se queden totalmente aislados y no tengan la posibilidad de realizar ningún tipo de actuación que pudiera plantear una mejora en términos técnicos, económicos o sociales de cualquier persona física o jurídica.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada en primer lugar no es realista con la realidad empresarial y en segundo lugar su alcance resulta técnica y económicamente inviable para la gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad.

Un aspecto que por la propia experiencia de nuestra asociación resulta de especial interés debido a su alcance, radica en la imposibilidad de que numerosas empresas y autónomos resulten beneficiarios de cualquier tipo de financiación pública que se convoque desde el Gobierno de La Rioja o ente público dependiente de ella. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc. Aspecto, que como se puede intuir, va totalmente en contra con los aspectos clave de crecimiento regional, y con las prioridades establecidas dentro de la Estrategia de Especialización Inteligente.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?.

Consideramos que en la redacción de este anteproyecto no se ha sido consciente del enorme daño que puede provocar su aplicación a la situación económica regional. Este

tipo de representación equilibrada perseguida por este anteproyecto de ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo, formación, posicionamiento, competitividad...

Por otro lado, hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

Además, conviene resaltar que este hecho va a provocar tener una mayor diferenciación con las CCAA limítrofes, lo que provoca que los indicadores de crecimiento de nuestra comunidad se vean todavía más mermados y provoquen aspectos políticos, económicos y sociales negativos para conseguir que La Rioja se encuentre a la vanguardia de sus ejes clave de especialización.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN, INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y CONEXAS DE LA RIOJA tenga que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

En concreto, nuestra asociación dejaría de percibir una financiación pública competitiva y no competitiva de gran importancia (el 53,8% de sus ingresos a cierre de 2020), gracias a los cuales se permite el crecimiento de uno de los sectores estratégicos de mayor importancia para La Rioja, como es el sector del calzado. Tan solo debemos de fijarnos en los indicadores de los últimos 10 años para ver la realidad de nuestro sector, y como gracias al motor de cambio promovido por el Centro Tecnológico del Calzado de La Rioja y su asociación a través de la I+D+i y los servicios tecnológicos vinculados a calidad y certificación de producto, hemos conseguido erigir a nuestras empresas de calzado hacia un posicionamiento de gran valor en el mercado actual tanto nacional como internacional. Además, cerca del 50% de la cifra de negocios de la entidad (43,8% a cierre de 2020) está vinculada a la facturación con empresas directamente ligada a una

financiación pública regional. Por lo que, las cifras de impacto negativo de este anteproyecto de ley en la propia asociación y en sus socios son claramente indicadoras del grave perjuicio que supondría al tejido industrial de calzado riojano.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.**

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser

interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión. Este aspecto solamente tendría sentido en aquellas acciones que permitan recibir una cofinanciación pública en términos de subvención a fondo perdido para el planteamiento de actuaciones unilateralmente relacionadas con la igualdad de género.

Existen numerosas convocatorias públicas autonómicas que tienen por objeto financiar actividades y actuaciones de diversa índole, algunas de las cuales no se encuentra directa ni indirectamente relacionadas con aspectos de perspectiva de género, y en las cuales, por ende, resulta inviable la definición de indicadores que pueda permitir definir un incumplimiento en materia de discriminación que sea real, y plenamente cuantificable de una forma totalmente objetiva.

CAPÍTULO IIII. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes.

No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

Y en el particular caso de la industria del calzado riojano, este hecho se acentúa en mayor medida dado que representan un 4,92% del mercado regional (Facturación/PIB) (235 empresas PYMES de más de 2 empleados enmarcadas en el CNAE 152). Empresas que además presentan amplia tradición familiar con independencia del género de los accionistas o personal de sus consejos de administración y que generan empleo a más de 3130 personas.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista en el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el

contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

En el caso concreto del sector del calzado, este hecho provocaría un detrimento del aumento de la competitividad de nuestras empresas, puesto que la innovación quedaría

totalmente anulada en el caso de que este tipo de sanciones se hagan efectivas de acuerdo a lo establecido en este anteproyecto de ley.

ALEGACIONES DE LA ASOCIACIÓN DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y CONEXAS DE LA RIOJA (AICCOR) AL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE LA RIOJA

ANTECEDENTES

El pasado 3 de enero se publicó en el portal de transparencia del Gobierno de La Rioja la información relativa al proceso de información pública del Anteproyecto de Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se da un plazo hasta el 26 de enero para presentar observaciones sobre dicho texto normativo.

Se trata de una ley muy transversal que afecta a temas tan variados como Vivienda, Juventud, Empresa, Territorio, Empleo, Medio ambiente, Ciencia y tecnología, Acción exterior, Educación, Cultura, Deporte, Sanidad, Servicios sociales, Agricultura y Ganadería, Administración pública, Actividad legislativa y ejecutiva.

Además, a diferencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en vez de establecer un marco proactivo con la previsión de introducción de acciones positivas, el Anteproyecto de Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres es un texto normativo que establece sanciones y consecuencias negativas respecto de cuestiones que en la práctica carecen de seguridad jurídica y que, en todo caso, la carga de la prueba recae sobre el acusado de incurrir en prácticas discriminatorias; razón por la cual se aparta de forma importante de la Ley Orgánica nacional y resulta ciertamente preocupante.

En concreto, el art. 2.3 establece que la ley de será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos que se establezcan en la misma. Por ello, consideramos necesario realizar una serie de alegaciones y observaciones, por cuanto consideramos que esta ley resulta demasiado genérica y abstracta, pero lleva aparejadas consecuencias que pueden resultar muy negativas tanto para las empresas y autónomos riojanos, como para la propia Federación de Empresas de La Rioja, Asociaciones Empresariales de carácter sectorial, clusters, etc..

ART. 3 Principios generales

El art. 3.1 establece 15 principios generales que van a regir las actuaciones de los poderes públicos de La Rioja y de las personas físicas y jurídicas en los términos y con el alcance establecidos según el artículo 2.3.

Teniendo en cuenta el escenario global, y la naturaleza jurídica de asociación sectorial que presenta la ASOCIACIÓN DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y CONEXAS DE LA RIOJA (AICCOR), destacan por su importancia, tanto para la propia asociación como para las empresas que forman parte de sus órganos de gobierno, los siguientes:

- Art. 3.1.d) La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.
- Art. 3.1.h) El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la adopción de medidas de corresponsabilidad.
- Art. 3.1.m) La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

Estos principios generales resultan especialmente preocupantes porque, según prevé el art. 3.2, también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier otro instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos.

Este hecho provoca que prácticamente la totalidad del tejido industrial empresarial riojano, debido a sus circunstancias propias e inherentes, se queden totalmente aislados y no tengan la posibilidad de realizar ningún tipo de actuación que pudiera plantear una mejora en términos técnicos, económicos o sociales de cualquier persona física o jurídica.

Hay que ser conscientes que en la actualidad la obtención de lo que se denomina una representación equilibrada en primer lugar no es realista con la realidad empresarial y en segundo lugar su alcance resulta técnica y económicamente inviable para la gran parte de las empresas y autónomos de nuestra Comunidad.

Un aspecto que por la propia experiencia de nuestra asociación resulta de especial interés debido a su alcance, radica en la imposibilidad de que numerosas empresas y autónomos resulten beneficiarios de cualquier tipo de financiación pública que se convoque desde el Gobierno de La Rioja o ente público dependiente de ella. Serán miles las empresas y autónomos que en total no podrán acceder a las subvenciones por ejemplo de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, rehabilitación de edificios y viviendas, eficiencia energética, fomento de la contratación y el empleo, etc. Aspecto, que como se puede intuir, va totalmente en contra con los aspectos clave de crecimiento regional, y con las prioridades establecidas dentro de la Estrategia de Especialización Inteligente.

¿Se pretende que nuestras empresas cambien su estructura accionarial? ¿Qué los autónomos, micropymes y pymes incorporen a sus órganos de representación personal externo para poder cumplir estos porcentajes?.

Consideramos que en la redacción de este anteproyecto no se ha sido consciente del enorme daño que puede provocar su aplicación a la situación económica regional. Este tipo de representación equilibrada perseguida por este anteproyecto de ley, en todo caso podría tener cabida en grandes empresas multinacionales con consejos de

Administración profesionalizados, lejos de la realidad del 99% del tejido empresarial riojano.

Se va a producir una auténtica catástrofe puesto que una amplia mayoría del tejido empresarial riojano va a quedar excluido de poder acceder a las ayudas públicas con las gravísimas consecuencias que esto va a provocar a la economía de la Comunidad Autónoma, así como las nefastas consecuencias en materia de empleo, formación, posicionamiento, competitividad...

Por otro lado, hay que ser conscientes que esto va a afectar de lleno a la ejecución en nuestra CCAA de la nueva financiación europea, los denominados fondos Next Generation, puesto que una importante parte de los mismos van a ser ejecutados a través de convocatorias de las diferentes Consejerías del Gobierno de La Rioja o de los diferentes Ayuntamientos riojanos. La amplia mayoría de las empresas y autónomos riojanos no podrán acceder a dichos fondos lo que va a provocar que nuestra CCAA tenga un grado de ejecución mínimo lo cual va a poner en peligro los ambiciosos objetivos que el Gobierno regional ha puesto en esta financiación europea como mecanismo incentivador de la economía y la generación de empleo. Esto va a provocar que la inversión que pueden conllevar parte de estos fondos europeos se derive a otras CCAA españolas que carecen de esta barrera.

Además, conviene resaltar que este hecho va a provocar tener una mayor diferenciación con las CCAA limítrofes, lo que provoca que los indicadores de crecimiento de nuestra comunidad se vean todavía más mermados y provoquen aspectos políticos, económicos y sociales negativos para conseguir que La Rioja se encuentre a la vanguardia de sus ejes clave de especialización.

En el mismo sentido hay que alertar que este requisito que se recoge en el anteproyecto de ley va a provocar que LA ASOCIACIÓN DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y CONEXAS DE LA RIOJA tenga que dejar de llevar a cabo convenios de colaboración con el Gobierno regional por no poder cumplir estos requisitos.

Las graves consecuencias que se pueden producir con la aplicación de este criterio son de una elevadísima magnitud para el tejido empresarial riojano.

Así, a la entrada en vigor de esta ley **la inmensa mayoría de las empresas, pymes y micropymes riojanas no estarán en disposición de firmar ningún acuerdo de colaboración con, o de recibir ninguna subvención o ayuda del, Gobierno de La Rioja.**

ART. 5 De la Administración de la Comunidad Autónoma

El art. 5.2 establece que, entre otras funciones, la Administración ejercerá la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley.

Consideramos que se trata de una previsión demasiado genérica que no tiene en cuenta el principio *non bis in idem* que debe regir en todo caso la potestad sancionadora de la Administración. En este sentido, debería figurar como función de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja la siguiente: “Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los incumplimientos tipificados en esta ley, siempre que el hecho no constituya delito o se halle ya tipificado como infracción por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social”.

ART. 19 Contratación pública

El art. 19.1 establece la posibilidad de establecer “condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con la empleabilidad de las mujeres o con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral”.

Consideramos que se trata de una medida de difícil implementación en determinados contratos públicos, en donde existe muy poca representación femenina en determinados puestos de trabajo, por lo que además puede servir para alterar las reglas de la libre concurrencia y competencia en la contratación pública en favor de unas pocas empresas y en perjuicio especialmente de las pymes riojanas.

El art. 19.2 establece la posibilidad de “establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate que priorice la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, lograr la igualdad de oportunidades o a garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Se trata de una potestad que de conculca la legislación vigente en materia de contratación pública, por cuanto no se prevé su necesaria vinculación al objeto del contrato. Además, se establecen unos criterios de desempate muy poco claros y demasiado abstractos, que entendemos que pueden ser interpretados para favorecer a las grandes empresas en perjuicio de las pymes, lo cual se haya en contra del mandato expreso de la legislación nacional sobre contratación pública y en contra de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública

Además, el art. 147 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 ya establece unos criterios de desempate que, entendemos, resultan más adecuados por resultar más objetivos y por tener una aproximación inclusiva más holística para lograr una sociedad más igualitaria, justa, solidaria y democrática. En este sentido, consideramos que el art. 19.2 debería recomendar a los órganos de contratación establecer como criterios de desempate para resolver el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

ART. 20 Ayudas públicas

El art. 20.1 establece como causa de “reintegro de las cantidades percibidas incurrir en discriminación por razón del género en la ejecución de la actividad”. Se trata de una causa muy genérica que puede dar lugar a una fuerte indefensión.

CAPÍTULO III. Trabajo y empleo

Resulta paradójico que una norma cuyo principal destinatario es el Sector Público de La Rioja, sin embargo, dedique 9 artículos a regular la igualdad laboral en el sector privado, y tan solo 3 artículos a regular la igualdad en el sector público.

En todo caso, estamos a favor de aquellas medidas económicas (ayudas y subvenciones) que tiendan al fomento del empleo y la promoción empresarial en cualquiera de sus manifestaciones (art 34 y 35), pero consideramos que los arts. 33, 36, 37, 38, 39 y 41 son artículos que reiteran lo ya dispuesto con mayor profundidad en la legislación laboral aplicable, y de hecho resultan innecesarios porque ya se están adoptando las medidas en ellos previstos.

ART. 37 Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

Ello, no obstante, estamos totalmente en contra de lo previsto en el art. 37.4 que establece que “las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de La Rioja deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”. Se trata de una exigencia que muestra el desconocimiento de la realidad de la empresa y del tejido empresarial riojano, fundamentalmente compuesto por micropymes y pymes.

No se puede exigir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración de pymes y micropymes constituidas por dos hermanos o dos socias, o en las sociedades de carácter unipersonal, porque ello va en contra de la libertad de empresa protegida al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico por el art. 38 de la Constitución Española.

Además es que es imposible de implantar en las pequeñas y medianas empresas. ¿Van a tener que ampliar los socios solo para cumplir los requisitos de esta ley?. La gran mayoría son empresas de carácter familiar. La imposición de este requisito es desconocer la realidad de nuestro sector empresarial.

Y en el particular caso de la industria del calzado riojano, este hecho se acentúa en mayor medida dado que representan un 4,92% del mercado regional (Facturación/PIB) (235 empresas PYMES de más de 2 empleados enmarcadas en el CNAE 152). Empresas que además presentan amplia tradición familiar con independencia del género de los accionistas o personal de sus consejos de administración y que generan empleo a más de 3130 personas.

En este sentido, proponemos que el art. 37.4 sea similar a la regulación de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles prevista en el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de tal manera que serán las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada las que deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de administración.

ART. 38 Negociación colectiva

El art. 38 en su conjunto supone una injerencia absoluta en el principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva incardinado en los arts. 7, 37 y 38 de la Constitución española, que comprende el marco constitucional de las relaciones laborales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado reiteradamente que la negociación colectiva se incluye entre los derechos de actividad y los medios de acción propios de la libertad sindical, esto es, se integra en el contenido esencial de la libertad sindical, precisamente en tanto en cuanto es ejercida por las organizaciones sindicales (SSTC 3/1983, de 28 de enero, 39/1986, de 31 de marzo, 95/1996, de 29 de mayo, 121/2001 y 238/2005, de 26 de septiembre, entre otras).

Hemos de recordar que la negociación colectiva, es el instrumento básico utilizado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios para la defensa de sus intereses económicos y sociales que les son propios. En efecto, como ha señalado la STC 112/2014, de 7 de junio, los representantes de los trabajadores y las asociaciones de empresarios son los titulares de la negociación colectiva, por lo que el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja supone una injerencia injustificada.

Además, las previsiones contenidas en el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja ponen de manifiesto un desconocimiento de la realidad de la negociación colectiva de La Rioja, porque la perspectiva de género ya está plenamente integrada en la negociación colectiva desde hace años en La Rioja.

A mayor abundamiento, el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja parece desconocer la propia acción del Gobierno de La Rioja en materia de mujer y relaciones laborales en La Rioja, que ya en 2011 realizó un

diagnóstico positivo sobre igualdad y negociación colectiva. Desde entonces mucho se ha avanzado, al punto que parece un poco trasnochado plantear como una acción legal la facilitación de la formación de los agentes económicos y sociales que participan en la negociación colectiva.

Además, este precepto supone una intromisión de la Consejería de Igualdad en algunas de las funciones que desde hace muchas décadas lleva realizando acertadamente la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, como por ejemplo el seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias a través del control de legalidad. De llevarse a efecto, esta intromisión va a suponer un innecesario empeoramiento del buen funcionamiento que la negociación colectiva tiene en nuestra Comunidad Autónoma, con el consiguiente impacto negativo para las relaciones laborales.

Por todas estas razones, consideramos que debería eliminarse el art. 38 del anteproyecto de ley de igualdad efectiva de mujeres y hombre de La Rioja.

ART. 46 Organización de espacios, horarios y creación de servicios

Consideramos que el Gobierno de La Rioja no tiene competencia para armonizar los horarios laborales, comerciales y de los servicios, además de tratarse un planteamiento de principios de imposible realización en la práctica.

Además, supone la intromisión del Gobierno de La Rioja no sólo en derecho del empresario de organizar la producción sino también una vulneración del derecho de empresa.

Todo lo que tiene que ver con los horarios laborales, comerciales y de los servicios, en su vertiente laboral y de atención al público, así como la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia (entendemos que es una manera alambicada de referirse al teletrabajo), son cuestiones que se hayan perfectamente reguladas y establecidas en la legislación laboral, así como en la legislación de ordenación del comercio minorista, y en la ley de unidad de mercado.

En todo caso tienen que ser los empresarios y los trabajadores los que a través de la negociación colectiva puedan desarrollar aspectos de estas cuestiones.

ART. 53 Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente

No se entiende por qué se prevé el fomento de la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas; habrán de participar aquellas personas que tengan conocimiento experto para el diseño y correcta ejecución en La Rioja de Políticas urbanas, de ordenación territorial, de vivienda y de medio ambiente.

Entendemos que lo que las Administraciones Públicas deben de buscar en este sentido es la mayor participación posible de colectivos y asociaciones vinculadas a estas áreas de actuación y con los mejores profesionales disponibles, sean hombres o mujeres.

ART. 55 Participación política de las mujeres

El art. 55.3 establece la exigencia a las agrupaciones profesionales y empresariales, entre otras entidades, de que establezcan “los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada”.

Por lo que respecta al menos a las agrupaciones profesionales y empresariales, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, que derivan del derecho fundamental de asociación reconocido en el art. 22 de la Constitución Española.

En este sentido cabe recordar las sucesivas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta materia (la última de fecha 12 de enero de 2022).

En este sentido, consideramos que debe desaparecer la referencia “agrupaciones profesionales y empresariales” del art. 55.3, por resultar inconstitucional al vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de asociación regulado en el art. 22 de la Constitución española.

TÍTULO IV Régimen sancionador

Como ya se ha indicado, consideramos que una adecuada política de potenciación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres debería de pasar exclusivamente por acciones positivas de fomento, y no diseñarse una ley en que se prevea un régimen administrativo sancionador.

ART. 62. Tipología de infracciones

Este régimen sancionador debe cumplir con el principio *non bis in idem*. En este sentido, consideramos que el art. 62.4.b) “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta aplicable exclusivamente en el ámbito laboral; y esta conducta ya está tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por lo tanto, no debería figurar como infracción en este ámbito.

Además, la formulación de la infracción “ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad” resulta tan extremadamente amplia y ambigua que genera indefensión, al no poderse individualizar la conducta típica de la infracción más allá del ámbito laboral.

ART. 64 Sanciones

También se considera excesivo el hecho de que para las infracciones graves y muy graves se prevea, además de una sanción económica por multa, la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por periodo de tres a cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Y ello porque en la práctica supone la muerte de las empresas en las que su actividad económica esté vinculada con la contratación pública o la obtención de ayudas por parte de la Administración para llevar a cabo por ejemplo proyectos de innovación, etc, y que hayan sido sancionadas por unas infracciones que resulta demasiado amplias y vagas, por lo que la conducta típica resulta de difícil individualización ex ante, y en consecuencia producen indefensión.

En el caso concreto del sector del calzado, este hecho provocaría un detrimento del aumento de la competitividad de nuestras empresas, puesto que la innovación quedaría totalmente anulada en el caso de que este tipo de sanciones se hagan efectivas de acuerdo a lo establecido en este anteproyecto de ley.