

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

EN BREVE

Desde el pasado 8 de marzo está en vigor el Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta norma modifica sustancialmente la normativa sobre planes de igualdad, igualdad de remuneración, clasificación profesional, suspensión de contrato por nacimiento de hijo -especialmente el antiguo permiso de paternidad- y la adaptación de jornada para finalidades de conciliación.

SUMARIO

1. Estrechando la brecha
2. Qué tipo de norma es
3. Está en vigor
4. Qué novedades introduce el Real Decreto-Ley de Igualdad



LARA VIVAS SANZ

SOCIA
DE CUATRECASAS

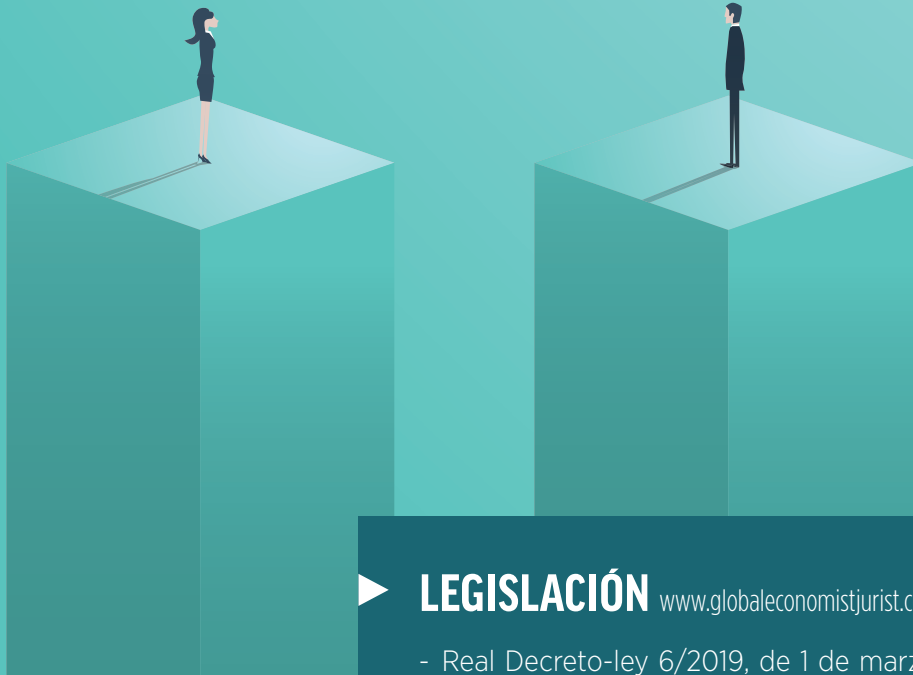


MARTA VILLAVERDE PEREIRAS

ABOGADA
DE CUATRECASAS

ESTRECHANDO LA BRECHA

Se define por “igualdad” la “condición o circunstancia de tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma, o de compartir alguna cualidad o característica”, así como la “proporción o correspondencia entre las partes que uniformemente componen un todo.” El Gobierno ha considerado que la **falta de igualdad que constatan los estudios mundiales en materia laboral, especialmente salarial y de promoción profesional**, es una cuestión que debe enmendarse con carácter de urgencia.



El pasado 1 de marzo de 2019, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación empresarial (BOE de 7 de marzo de 2019), en adelante, el “Real Decreto-Ley de Igualdad”.

QUÉ TIPO DE NORMA ES

Un Real Decreto-Ley es una norma jurídica con rango de ley que aprueba el Gobierno en los casos de extraordinaria y urgente necesidad. Ahora bien, **los Reales Decretos-Leyes son provisionales, puesto que deben someterse a debate y votación en el Congreso de los Diputados para ser ratificados en el plazo de 30 días desde su aprobación por el Gobierno.** El órgano que puede convalidar esta norma y convertirla en definitiva, considerando la actual disolución de las Cortes Generales, es la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados.

▶ LEGISLACIÓN www.globaleconomistjurist.com

- 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. (Legislación. Marginal: 70871988)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Legislación. Marginal: 6928292) Arts.; 14, 22, 34.8, 37.3 b

ESTÁ EN VIGOR

El Real Decreto-Ley de igualdad está en vigor desde el día siguiente a su publicación, esto es, **desde el día 8 de marzo de 2019**, día internacional de la mujer. La propia norma prevé que algunas de sus disposiciones **se aplicarán de forma progresiva.**

En caso de no convalidación de la norma, ésta habría estado en vigor desde su aprobación y publicación, hasta su no convalidación.

“LA OBLIGACIÓN DE ELABORACIÓN, NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD SE AMPLÍA PAULATINAMENTE HASTA 2022, A LAS EMPRESAS QUE CUENTEN CON 50 O MÁS TRABAJADORES”

QUÉ NOVEDADES INTRODUCE EL REAL DECRETO-LEY DE IGUALDAD

Novedades sobre planes de igualdad

La obligación de elaboración, negociación y aplicación de un plan de igualdad se amplía, paulatinamente hasta 2022, a las empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras, según el calendario siguiente:

NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA	PERIODO TRANSITORIO PARA APROBAR EL PLAN DE IGUALDAD
Más de 150 y hasta 250	Hasta 7 de marzo de 2020
Más de 100 y hasta 150	Hasta 7 de marzo de 2021
Entre 50 y 100	Hasta 7 de marzo de 2022

El plan de igualdad se deberá registrar ante el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, que se creará en el plazo de 6 meses.

El plan de igualdad deberá contener “un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Parece por tanto que se requiere la elaboración de un plan de acción específico, que debe ir precedido por un diagnóstico (negociado en su caso con la representación legal de los trabajadores, y para el que se deberá facilitar la información necesaria) sobre, al menos, las siguientes materias: (i) proceso de selección y contratación; (ii) clasificación profesional; (iii) formación; (iv) promoción profesional; (v) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; (vi) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; (vii) infrarrepresentación femenina; (viii) retribuciones y (ix) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Estos contenidos se desarrollarán reglamentariamente en el plazo de 6 meses, así como las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes.

La sanción en caso de incumplimiento de estas obligaciones es de un máximo de 6.250 euros, todo ello sin perjuicio de las eventuales demandas, incluidas en materia de daños derivados de la eventual discriminación.

Novedades sobre igualdad salarial

Se reitera el principio de igualdad en la obligación de abono de la misma remuneración (de cualquier naturaleza; salarial o extrasalarial, fija, variable, salarial, en especie, etc) por un trabajo “de igual valor”. La igual remuneración debe evitar que se produzca discriminación alguna por razón de sexo “en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”, pero no significa que no se pueda abonar un salario distinto en caso de existencia de motivos no discriminatorios que justifique que no se trata de puestos de igual valor.

La norma añade un control del resultado de las políticas retributivas y establece que las empresas de más de 50 personas trabajadoras que constaten que las retribuciones de un sexo son superiores a las del otro en al menos un 25%, considerando la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, deberán incluir una explicación de tal diferencia

en el registro salarial, que entendemos que debe ser proporcional, objetiva y razonable.

Nótese que el hecho de que la ley no exija una explicación adicional para diferencias inferiores al 25% no comporta que no exista discriminación por razón de sexo.

La norma se refiere a **puestos de “igual valor”** para aquellos puestos de trabajo equivalentes por «*la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y que las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*».

Las empresas deberán elaborar un **registro salarial** con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las empresas deben incluir el registro salarial entre la **información que deben entregar a los representantes de los trabajadores**. Las personas trabajadoras podrán acceder a este registro a través de sus representantes, sin perjuicio de las obligaciones y cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales.

Novedades sobre clasificación profesional

El nuevo artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”), consistente en la **adaptación de la clasificación profesional. En particular, la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.** Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con la obligación de igualdad de remuneración por razón de sexo descrita anteriormente.

La norma no dice nada más respecto de esta obligación, que ha entrado en vigor de forma inmediata el 8 de marzo de 2019, pero entendemos que al referirse a un análisis correlacional entre distintos factores, y además

hacer referencia a la obligación de igualdad de remuneración, pretende un análisis del impacto de la clasificación sobre la remuneración, para detectar estadísticamente la correlación entre los cuatro criterios citados.

“LAS EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES QUE CONSTATEN QUE LAS RETRIBUCIONES DE UN SEXO SON SUPERIORES A LAS DEL OTRO EN AL MENOS UN 25%, DEBERÁN INCLUIR UNA EXPLICACIÓN DE TAL DIFERENCIA EN EL REGISTRO SALARIAL”



Novedades sobre permisos por nacimiento de hijo

Desaparecen los conceptos de permiso de maternidad y paternidad, que pasan a denominarse de manera conjunta permisos por nacimiento.

El permiso por nacimiento de la **madre biológica sigue siendo de 16 semanas** (siendo

obligatorias el disfrute de las 6 primeras posteriores al parto). Ahora bien, **la duración del permiso por nacimiento del progenitor distinto de la madre biológica (antiguo permiso por**

paternidad) se amplía de 5 a 16 semanas, siendo obligatorio el disfrute de una parte del mismo, de conformidad con el siguiente régimen transitorio:

“LAS EMPRESAS DEBERÁN ELABORAR UN REGISTRO SALARIAL CON LOS VALORES MEDIOS DE LOS SALARIOS DE SU PLANTILLA, DESAGREGADOS POR SEXO, Y DISTRIBUIDOS POR GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS PROFESIONALES O PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE IGUAL VALOR”

- Desde el 1 de abril de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019: el permiso es de 8 semanas, de las cuales 2 son obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras el parto.
- Desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020: el permiso será de 12 semanas, de las cuales 4 serán obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras el parto.
- Finalmente, a partir del 1 de enero de 2021: el permiso será de 16 semanas, de las cuales 6 serán obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras el parto.

Tras la nueva regulación de los permisos por nacimiento, desaparece el permiso retribuido de 2 días por nacimiento previsto en el artículo 37.3 b) del ET.

Novedades sobre adaptación de la jornada laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral

Pese a haber pasado desapercibido, se modifica el artículo 34.8 del ET, que recoge el derecho de las personas trabajadoras a solicitar **la adaptación de la duración y distribución de la jornada de su trabajo, en la ordenación del tiempo del trabajo y en la forma de su prestación (incluida su prestación a distancia)** para la conciliación de la vida familiar y laboral. La adaptación deberá ser **razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.**

Los términos del ejercicio de este derecho se pactarán de manera colectiva con los representantes de los trabajadores. Ahora bien, a falta de dicho pacto, **la norma posibilita que sean los trabajadores quienes, de manera individual, negocien con la empresa su solicitud durante un plazo de 30 días**, correspondiendo a la empresa la decisión final.



Novedades (o confirmación de criterio) sobre extinción de contratos de trabajadoras embarazadas o situaciones protegidas

Por último, el Real Decreto-Ley de Igualdad también recoge determinadas cuestiones relativas a la extinción del contrato de personas en situación protegida, aunque ya reconocidas por la jurisprudencia:

- El artículo 14 del ET recoge expresamente la nulidad de la resolución del contrato durante el período de prueba de una trabajadora embarazada, salvo que la empresa pruebe que dicha resolución se basa en motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.
- Asimismo, se prevé que para que el despido objetivo de una persona en situación protegida sea declarado procedente, la empresa debe acreditar que la causa objetiva del despido requiere concretamente extinguir su contrato de trabajo.
- Además de lo anterior, el Real Decreto-Ley de Igualdad amplía la duración de la protección frente al despido de personas en situación protegida, declarando que, en el caso de no acreditarse la procedencia del despido objetivo de una persona después de haberse reintegrado al trabajo, éste será nulo -y no improcedente- siempre que no hubieren transcurrido más de 12 meses (antes 9) desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción, o el acogimiento. ■

CONCLUSIONES

- La norma, amparada en una necesidad de urgencia para su aprobación, establece medidas de fuerte impacto organizativo empresarial (política retributiva, clasificación, permisos y conciliación) y con un impacto económico significativo también para la administración pública
- Aunque ya está en vigor la mayor parte de su contenido, las empresas tienen algo más de margen temporal para la adaptación en ciertas materias como los permisos, cuya entrada en vigor dependerá de si la norma finalmente se convalida por la Diputación Permanente

