



CIRCULAR LABORAL 8/2019

7 de Marzo de 2019

INFORMACIÓN URGENTE:

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

En el primero de los autodenominados “*viernes sociales*” que el Gobierno “*ha instaurado*” a partir del Consejo de Ministros del pasado 1 de marzo, último antes de la disolución de las Cámaras, y hasta que se celebren las próximas elecciones generales el próximo 28 de abril, se han aprobado un total de tres reales decretos ley. A saber: medidas de contingencia ante un posible Brexit sin acuerdo; igualdad y oportunidades en el empleo y (otra vez) medidas urgentes en materia de vivienda y alquiler.

No entraremos, pues no es ni lugar ni el momento ni mucho menos el objetivo de estas notas urgentes, a discutir esta cuestionable práctica de legislar vía real decreto ley y más en un momento como el presente de final de legislatura, pero no deja de chocar esta actuación jurídicamente muy discutible. Sorprendente, eso sí, es el hecho de que muy urgentes no deben ser estas medidas cuando no ha sido hasta hoy, 7 de marzo, cuando finalmente se ha publicado en el BOE nº 57 el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que vamos a comentar. Lo ordinario siempre venía siendo que aprobado en Consejo de Ministros esa norma al día siguiente se publicase en el boletín oficial. En este caso ha tardado prácticamente una semana.

Recordar, para información general, que desde la entrada en vigor de estos decretos ley, el Gobierno dispone de un plazo de 30 días para que los convalide el Congreso de los Diputados, labor que le corresponderá a la Diputación Permanente al disolverse las Cortes el próximo martes 5. De no lograrlo, decaerían y se volvería a la regulación anterior, como ocurrió con el decreto de reforma de los alquileres, que tumbó Podemos en enero pasado al votar en contra, y que este viernes ha vuelto a aprobar el Ejecutivo tras negociar unas mejoras.

Por lo que respecta a nuestro ámbito jurídico laboral nos centraremos en comentar el indicado Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de agosto, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuyo objetivo, según se indica en su exposición de motivos es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de todos los trabajadores por igual a la conciliación y la corresponsabilidad.

En estas notas urgentes destacaremos las medidas más relevantes que se incorporan en esta nueva norma y posteriormente y en ulteriores Circulares bajaremos a detalles de índole más técnico.

A este respecto debemos indicar que son cuatro son las medidas más relevantes que contiene este Real Decreto Ley, repetimos, pendiente de convalidación si bien vigente estará plenamente vigente desde el día siguiente a su publicación, es decir, mañana 8 de marzo:

1. La medida estrella es la ampliación progresiva del permiso de paternidad hasta las 16 semanas a los efectos de equipararlo con aquél de maternidad.

En las disposiciones transitorias del Real Decreto-ley se prevé que la ampliación será gradual del siguiente modo partiendo de las actuales 5 semanas:

- i. En 2019 y a partir de la entrada en vigor de esta norma – 8.03.19-: hasta las 8 semanas.
- ii. En 2020 hasta las 12 semanas y
- iii. En 2021 hasta las 16 semanas.

Como aspectos novedosos más relevantes a considerar destacamos los siguientes:

- i. A partir de 2021 las seis primeras semanas del permiso serán obligatorias e indisponibles para el padre y se disfrutarán a jornada completa. En el 2019 serán las dos primeras semanas y en el 2020 las cuatro primeras. A estos efectos equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad.
- ii. Transcurridas las primeras semanas de disfrute obligatorio – dos, cuatro y seis en el 2019, 2020 y 2021, respectivamente - , el resto podrán distribuirse a voluntad. Interrumpida o ininterrumpidamente, a jornada completa o parcial -previo acuerdo con la empresa-, hasta que el bebé tenga 12 meses.
- iii. Si ambos progenitores disfrutan *“con la misma duración y régimen”*, es decir, ambos disfrutan de las 10 semanas posteriores a las seis obligatorias en el 2021 o duración inferior que corresponda en el 2019 o 2020, tendrán una semana más extra cada uno.

- iv. En los casos en los que el bebé necesite hospitalización, la baja para ambos progenitores se ampliará en tantos días como se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
 - v. Si el bebé falleciese, el periodo de permiso no se verá reducido, salvo si los progenitores solicitan la reincorporación al puesto de trabajo una vez que hayan finalizado las seis primeras semanas obligatorias.
2. En segundo lugar, **se modifica el Estatuto de los Trabajadores para reforzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, sin discriminación, y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral**, en este último caso, con un novedoso redactado del apartado 8 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de que los trabajadores tengan derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, todo ello con independencia de los permisos regulados en el art. 37 del propio texto estatutario.

Relevante destacar la **ampliación de 9 a 12 meses, desde la fecha del nacimiento, la guarda legal, adopción, o acogimiento, la protección de las personas trabajadores que ven extinguido su contrato de trabajo sin justa causa, después de haberse reintegrado al trabajo**. Para ello se modifican los art. 53 (despidos por causas objetivas) y 55 (despidos disciplinarios) del Estatuto de los Trabajadores reforzando la nulidad de tales medidas extintivas.

En esta línea el Real Decreto-ley, dando un novedoso redactado al art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, establece la **obligación de llevar un registro con los valores medios de retribuciones de sus plantillas medias desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor, a modo de auditoría salarial, al que podrán acceder los trabajadores a través de sus representantes legales o sindicales**.

De este modo, **se presumirá la existencia de discriminación retributiva en aquellas empresas con al menos 50 trabajadores, en las que el promedio de percepciones de los trabajadores de uno de los sexos supere en un 25% o más a las de los trabajadores del otro**. Caso de que ello sucediera expresamente se establece que las empresas deberán incluir en el citado registro salarial una justificación objetiva relativa a que dichas diferencias retributivas responden a motivos totalmente desvinculados con el sexo de las personas trabajadoras.

Se introduce así en nuestro ordenamiento el concepto de '*trabajo de igual valor*', es decir, cuando 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 las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Veremos como acaba desarrollándose esta cuestión pues la problemática funcional puede ser relevante. Es evidente que todos debemos estar de acuerdo en que no puede existir ningún tipo de discriminación salarial, ni de ningún otro tipo, por razones de sexo. Pero establecer este tipo de presunciones de carácter general puede atentar contra el artículo 38 de la Constitución Española en que se consagra el derecho a la libertad de empresa y, derivado del mismo, la propia libertad de la empresa a retribuir a sus trabajadores atendiendo a criterios productivos y organizativos. Lo dicho, veremos como acaba desarrollándose esta cuestión y el recorrido que tiene.

3. En tercer lugar, se modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a los planes de igualdad en las empresas. **El Real Decreto-ley establece un plazo de tres años para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren y apliquen un plan de Igualdad, dos años para las de 100 a 150 y un año para las de 150 a 250.** Dado el dilatado plazo que se establece, tanto para las empresas de más de 50 y aquellas entre 100 a 150 trabajadores, para la implementación de estos planes recomendamos prudencia y esperar a la convalidación de este Real Decreto-ley, y no solo eso, sino a los seguros vaivenes políticos y legislativos que se puedan producir en estos próximos años.

Para finalizar este punto, cabe recordar que hasta ahora solo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores a no ser que los convenios colectivos de aplicación establecieran límites inferiores.

Por otro lado, las empresas estarán obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de planes de igualdad de las empresas, que se desarrollará reglamentariamente.

4. Finalmente, este Real Decreto-ley incluye también una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente como es la **recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia** a cargo de la Administración General del Estado.

*Departamento Laboral y de Seguridad Social
Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*