

Las 25 claves de la reforma de igualdad en el ámbito laboral

Legal flash Área Laboral

Marzo de 2019

El [BOE de 7 de marzo de 2019](#) ha publicado 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 entra en vigor el 8 de marzo (con la excepción destacable de la ampliación de los permisos por nacimiento, cuya entrada en vigor se producirá el 1 de abril).

Dada la situación actual de disolución de las Cortes Generales, este Real Decreto-ley deberá ser convalidado por la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados en un plazo máximo de 30 días. En caso contrario, la norma habrá surtido efectos desde su entrada en vigor y hasta su no convalidación.



Principales novedades:

- > La obligación de elaborar planes de igualdad se extiende progresivamente a las empresas de 50 o más trabajadores y se crea un registro en el que deberán inscribirse.
- > Toda empresa debe elaborar un registro con la información salarial desagregada por sexos y clasificación profesional, al que pueden acceder las personas trabajadoras a través de su representación legal.
- > Las empresas deben abonar la misma retribución a las personas trabajadoras que desempeñen trabajos de igual valor, cuyos parámetros define la norma.
- > Las empresas de 50 o más trabajadores que detecten una brecha salarial del 25% entre las personas trabajadoras de diferente sexo deberán aportar una justificación objetiva y razonable.
- > Se presume nula la resolución durante el período de prueba del contrato de trabajo de una trabajadora embarazada.
- > El despido objetivo en los supuestos especialmente protegidos requiere que se acredite la necesidad concreta de extinguir el contrato de la persona trabajadora.
- > La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento se amplía a 16 semanas por cada progenitor, con introducción paulatina hasta 2021.
- > Se fortalece el derecho de adaptar la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, para fines de conciliación, sin necesidad de reducir la jornada ni el salario.



Introducción

El [Consejo de Ministros](#) celebrado el pasado 1 de marzo aprobó el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, RD-ley), que se ha publicado en el [BOE de 7 de marzo](#) con entrada en vigor al día siguiente de su publicación, el 8 de marzo de 2019 (salvo la ampliación de los permisos por nacimiento, que entrará en vigor el 1 de abril).

La aprobación de esta reforma vía Real Decreto-ley se justifica, según la propia norma, en la desigualdad existente en las condiciones laborales entre hombres y mujeres, especialmente por lo que se refiere a la brecha salarial todavía existente en la actualidad, más acusada en sectores emergentes como en la industria tecnológica, así como en el hecho de que algunas modificaciones derivan de normativa europea.

Este RD-ley modifica siete normas con incidencia directa en la igualdad entre hombres y mujeres, además de adaptar su terminología a un vocabulario no sexista: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI), el Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley General de Seguridad Social (LGSS), la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y, por último, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2009 (LPGE).

La convalidación de este RD-ley deberá producirse en el plazo de 30 días desde su publicación en el BOE por la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados –dada la actual situación de disolución de las Cortes–, que podrá convalidarlo sin más o decidir su tramitación como Proyecto de Ley. En caso contrario, la norma habrá surtido efectos entre la fecha de entrada en vigor y la fecha de su no convalidación.

A continuación, se resumen, en formato pregunta y respuesta, las principales novedades de este RD-ley en el ámbito laboral, relativas a:

- La planificación de la igualdad en la empresa.
- La igualdad retributiva.
- La adaptación y reducción de jornada de las personas trabajadoras con hijos.
- La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.
- La extinción del contrato de trabajo de las trabajadoras embarazadas o protegidas.

El RD-ley también introduce novedades en materia de cuidado a la dependencia y adapta la redacción de la normativa de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas y los



derechos de conciliación del personal del sector público; cuestiones que no son objeto de análisis en este Legal Flash.

Planificar la igualdad en la empresa

1. ¿Se ha ampliado el número de empresas que deben elaborar, negociar y aplicar un plan de igualdad?

Sí. Las empresas de más de 50 trabajadores (hasta ahora solo afectaba a empresas de 250 o más trabajadores) deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a la LOI, previa negociación, en su caso, con la representación legal de los trabajadores.

Se prevé la aplicación paulatina de esta obligación en los siguientes términos:

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

2. ¿Se prevén consecuencias para la empresa en caso de incumplimiento de dicha obligación?

Sí. Se modifica el artículo 7.13 de la LISOS que tipifica, como infracción grave en materia de relaciones laborales, el incumplimiento de «*las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación*».

La sanción puede alcanzar los 6.250 euros de multa en su grado máximo.

3. ¿Existe un contenido mínimo del diagnóstico del plan de igualdad?

Sí. Frente a la redacción vigente hasta ahora, que establecía que los planes de igualdad podrían contemplar una serie de medidas enumeradas a efectos ejemplificativos, la nueva regulación exige que el diagnóstico del plan de igualdad –negociado, en su caso, con la representación legal de los trabajadores– incluya medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan la igualdad efectiva, al menos, en las siguientes materias:

- > Proceso de selección y contratación.
- > Clasificación profesional.
- > Formación.
- > Promoción profesional.



- > Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- > Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- > Infrarrepresentación femenina.
- > Retribuciones.
- > Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Reglamentariamente (en el plazo de 6 meses) el Gobierno desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

4. ¿Está la empresa obligada a suministrar información salarial durante la negociación del plan de igualdad?

Sí. La dirección de la empresa está obligada a facilitar a la comisión negociadora del plan de igualdad todos los datos e información necesaria para su elaboración y relativas a las materias enumeradas en la pregunta anterior, así como los datos del registro salarial regulado en el nuevo artículo 28.2 del ET (pregunta 11).

5. ¿Existe la obligación de registrar los planes de igualdad ante la Administración Pública?

Sí. Todas las empresas –con independencia de su tamaño– deberán inscribir su plan de igualdad en el nuevo Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, que se creará reglamentariamente (en el plazo de 6 meses) como parte de los Registros de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio.



Retribuir equitativamente

6. ¿Pueden las empresas abonar salarios distintos a personas trabajadoras que desempeñan «trabajos de igual valor»?

No. Las empresas están obligadas a abonar la misma retribución –directa o indirectamente y cualquiera que sea su naturaleza (fija, variable, salarial, en especie, etc.)– por «trabajos de igual valor», sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la retribución.

7. ¿Qué se entiende por «trabajo de igual valor»?

Según la norma, un trabajo tiene igual valor que otro 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»*.

8. ¿Puede reclamar la persona trabajadora la retribución del «trabajo de igual valor» en caso de nulidad por discriminación salarial?

Sí. El nuevo artículo 9.3 del ET reconoce expresamente este derecho.

9. ¿Tiene alguna incidencia la definición de «trabajos de igual valor» en el sistema de clasificación profesional en la empresa?

Sí. La definición de los grupos profesionales –reservada a la negociación colectiva– se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con la obligación de establecer la misma retribución a trabajos de igual valor.

10. ¿Tienen las empresas alguna obligación adicional de justificar la diferencia salarial existente?

Sí. Toda empresa con al menos 50 trabajadores debe realizar el ejercicio de comparar el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas entre hombres y mujeres. Cuando de esta comparación se desprenda que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, la empresa deberá



incluir en el registro salarial (pregunta 11) una justificación expresa de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.

11. ¿Tienen las empresas obligación de elaborar un registro en materia salarial?

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

12. ¿Pueden los trabajadores acceder a este registro salarial?

Sí, si bien la norma únicamente prevé dicho acceso a través de la representación legal de los trabajadores.

13. ¿Está la empresa obligada a suministrar información salarial a la representación legal de manera recurrente?

Sí. La representación legal de los trabajadores tiene derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro salarial, además de los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Y ello para poder dar cumplimiento a su función, reconocida legalmente, de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial, matiza la norma.



Adaptar y reducir la jornada de trabajo

14. ¿Puede una persona trabajadora solicitar la adaptación de su jornada, sin tener que reducirla?

Sí, por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, la persona trabajadora puede solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. En el caso de que la adaptación se solicite para el cuidado de hijos/as, dicha solicitud puede efectuarse una vez finalizada la suspensión por nacimiento, y hasta que aquéllos/as cumplan 12 años.

15. ¿Existen límites legales a las adaptaciones de la jornada sin reducción?

Sí. Las adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, que deberán acreditarse en cada caso concreto.

16. ¿Qué papel tiene la negociación colectiva en la configuración de este derecho? ¿Qué sucede en caso de ausencia de regulación por parte de la negociación colectiva?

Los convenios o acuerdos colectivos pactarán los términos del ejercicio de este derecho, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En ausencia de regulación por la negociación colectiva, se requerirá acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, en los términos que se indican a continuación.

17. En caso de desacuerdo sobre la adaptación de la jornada, ¿puede la empresa negarse sin aportar justificación alguna?

No. En ausencia de regulación colectiva, la empresa debe abrir una negociación con la persona solicitante de una duración máxima de 30 días, transcurrido el cual debe comunicar a la persona trabajadora por escrito si acepta la petición, plantea una alternativa o se niega, indicando las razones objetivas de la misma.

18. ¿Puede la persona trabajadora que ha adaptado su jornada volver a su situación anterior?

Sí. La persona trabajadora tiene derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las



circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto; para lo cual no se prevé un plazo de preaviso específico.

19. ¿Se ha introducido alguna novedad respecto al permiso de lactancia?

Sí. Dicho permiso, se denomina a partir de la entrada en vigor de la norma «cuidado del lactante» y genera el derecho a una nueva prestación de Seguridad Social por «corresponsabilidad en el cuidado del lactante» equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

El período de disfrute de este permiso continúa siendo hasta que el lactante cumpla 9 meses, con la novedad de que podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses –con reducción proporcional del salario a partir de que cumpla 9 meses–, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen.

20. ¿Cuál es el salario a tener en cuenta en caso de despido de una persona trabajadora en reducción de jornada por cuidado del lactante?

Al igual que sucedía con otros supuestos de reducción de jornada por guarda legal, en los supuestos de reducción de jornada por cuidado del lactante el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas legalmente (despido, modificación sustancial, traslado, etc.) será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.



Suspender el contrato por nacimiento (antiguos permisos de maternidad y paternidad)

21. ¿Se ha modificado la regulación de los permisos por nacimiento de hijo?

Sí, desaparece el permiso retribuido de 2 días por nacimiento a la vez que se amplía el permiso de paternidad o del progenitor distinto de la madre biológica (técnicamente, suspensión del contrato de trabajo).

22. ¿Se ha ampliado la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento?

Sí. Se amplía de 5 a 16 semanas la duración de la suspensión, por nacimiento, del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa.

Una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, las 10 semanas restantes podrán distribuirse a voluntad de los progenitores en periodos semanales, a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial, desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses, debiendo comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

La misma lógica se aplicará a los supuestos de suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

23. ¿Existe un régimen transitorio de estas situaciones de suspensión?

Sí. Se ha previsto una ampliación paulatina del período de suspensión del permiso del progenitor distinto de la madre biológica, desde el 1 de abril de 2019 y hasta su plena aplicación a partir del 1 de enero de 2021, tal y como se expone a continuación:



	Desde 01.04.2019 hasta 31.12.2019	Desde 01.01.2020 hasta 31.12.2020	A partir de 01.01.2021
Madre biológica			
Suspensión	16 semanas, de las cuales 6 semanas obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras parto.		
Anticipo voluntario	4 semanas a la fecha del parto.		
Cesión	Posibilidad de cesión de 4 semanas de suspensión no obligatoria.	Posibilidad de cesión de 2 semanas de suspensión no obligatoria.	No hay posibilidad.
Progenitor distinto a madre biológica			
Suspensión	8 semanas, de las cuales 2 semanas obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras parto.	12 semanas, de las cuales 4 semanas obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras parto.	16 semanas, de las cuales 6 semanas obligatorias ininterrumpidas a jornada completa tras parto.



Extinguir el contrato de trabajo de las personas trabajadoras con hijos

24. ¿Se presume nula la resolución del contrato de una trabajadora embarazada durante el período de prueba?

Sí, la resolución a instancia de la empresa durante el periodo de prueba se presume nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo –desde la fecha del inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por maternidad–, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad, teniendo la empresa la carga de probarlos.

25. ¿Se ha reforzado la acreditación de la causa objetiva cuando se despide a una persona trabajadora embarazada o en situación protegida?

Sí, la empresa deberá acreditar que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona afectada.

En este sentido, se ha ampliado el periodo de protección frente al despido de las personas trabajadoras que hayan suspendido sus contratos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de 9 a 12 meses, a contar desde la fecha del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2019 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.