

## Alerta Laboral

# Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

8 de marzo de 2019

Real Decreto-Ley, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

El Boletín Oficial del Estado (“BOE”) publica en su edición de día 7 de marzo de 2019 el Real Decreto-Ley, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dada la trascendencia y envergadura de las modificaciones de las Normas Laborales Básicas de nuestro ordenamiento con inclusión de nuevas obligaciones que afectan al día a día de las Compañías, a continuación se realiza un análisis sucinto y breve de sus principales modificaciones.

Estas son sus claves:

### **A.- Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de Planes de Igualdad**

Una de las principales novedades del presente RD-Ley consiste en la reducción del número de trabajadores a nivel empresa que imponen la obligación de elaborar un Plan de Igualdad. En efecto, la cifra de trabajadores se minorará de 250 a 50 trabajadores. Asimismo, se establece la obligación de realizar un previo diagnóstico negociado, en su caso, con la Representación Legal de los Trabajadores, que incluirá como mínimo las siguientes materias:

- a.- Procesos de selección y contratación;
- b.- Clasificación y promoción profesional;
- c.- Formación;
- d.- Condiciones de trabajo;
- e.- Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación;
- f.- Infrarrepresentación femenina en la Empresa;
- g.- Retribuciones;
- h.- Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente, se prevé la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas dependiente de la Dirección General de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. En lo referido al plazo para el cumplimiento de la obligación de aprobación e implantación de un Plan de Igualdad se establece:

- (i).**- Para las Empresas de más de 150 trabajadores: 1 año.
- (ii).**- Para las empresas de entre 100 y 150 trabajadores: 2 años.
- (iii).**- Para las empresas de entre 50 a 100 trabajadores: 3 años.



## **B.- Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (“ET”)**

### **I.- Respeto de los contratos de prácticas y formación para el aprendizaje:**

Se incluye la situación de violencia de género como causa interruptora de la duración de ambos contratos.

### **II.- En relación con los trabajadores a tiempo parcial:**

Dentro de la prohibición de discriminación respecto de los trabajadores a tiempo completo prevista en el artículo 12, apartado 4, letra d) del ET, se incluye la relativa a diferencias de trato por razón de género.

### **III.- Respeto al sistema de clasificación profesional:**

Se prevé la realización de un análisis correccional de sesgos en la definición de los grupos profesionales en aras a velar por la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.

### **IV.- En lo relativo a la igualdad de remuneración por razón de sexo:**

Una de las novedades más significativas del presente RD-Ley consiste en la obligación del empresario de garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor en equivalencia con las funciones o tareas realizadas, el nivel formativo y las condiciones exigidas para su desempeño.

A este respecto, la empresa debe elaborar un Registro de los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y grupo profesional, categoría o puestos de trabajo de igual valor. Asimismo, se faculta a los trabajadores el acceso a la anterior información por medio de la Representación Legal de los Trabajadores.

### **V.- En relación con el ejercicio de los derechos de conciliación y la jornada laboral:**

Con independencia de los permisos recogidos en el artículo 37 del ET, se regula el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada -tanto en lo concerniente al tiempo de trabajo como a la forma de su prestación- con la finalidad de hacer efectivo los derechos de conciliación de la vida familiar y personal, debiendo ser las adaptaciones proporcionadas a las necesidades personales del trabajador y las organizativas y productivas de la empresa.

De esta suerte, para hacer efectivo el meritado derecho el RD-Ley apela a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo con el empresario mediante el desarrollo de un proceso de negociación de máximo 30 días de duración que podrá finalizar con alguna de las siguientes opciones: (i) Aceptación de la propuesta del trabajador (ii) Ofrecimiento de una propuesta alternativa (iii) Denegación con alusión a las razones objetivas en las que se fundamenta la decisión.

### **VI.- Modificación del permiso de lactancia:**

Respecto a la reducción de jornada para el cuidado del menor lactante se configura como un derecho individual de los trabajadores que no admite cesión al otro progenitor. Asimismo, se prevé la ampliación de la duración del permiso hasta los 12 meses del menor lactante en el caso de que ambos progenitores ejerzan el derecho simultáneamente, si bien, con reducción proporcional del salario a partir del noveno mes.

### **VII.- Modificación del permiso de paternidad:**

Otra de las esenciales novedades del RD-Ley se refiere a la concesión de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo para el progenitor distinto a la madre biológica en el supuesto de nacimiento de hijo, disponiendo como obligatorias las 6 semanas inmediatamente posteriores al

parto, configurándose como un derecho individual de los trabajadores que impide su transmisión o cesión.

Con respecto a las restantes 6 semanas, se prevé la posibilidad de su disfrute de forma acumulada o interrumpida, a elección del trabajador, hasta que el menor cumpla 12 meses de edad. En idénticos términos, se regula este derecho para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

No obstante, el meritado incremento del permiso parental será objeto de aplicación gradual de conformidad con lo dispuesto en el RD-Ley que incorpora una Disposición Transitoria Decimotercera al Estatuto de los Trabajadores.

En base a esta nueva redacción, a partir de la entrada en vigor del RD-Ley, el progenitor disfrutará de una suspensión de su contrato de un total de ocho semanas, debiendo ser disfrutadas las dos primeras de manera ininterrumpida e inmediata tras el parto. Asimismo, la madre biológica tendrá la potestad de ceder al otro progenitor hasta cuatro semanas adicionales, siempre y cuando correspondan a períodos de disfrute no obligatorios.

En lo que respecta a los permisos por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de seis semanas de disfrute, de manera obligatoria e ininterrumpida desde el acto administrativo por el que se constituya la adopción.

En relación con ello, y junto a esas seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores podrán disfrutar de un total de doce semanas voluntarias, que también han de ser ininterrumpidas y dentro de los doce meses siguientes al acto administrativo antes mencionado.

Así, cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce de disfrute voluntario reseñadas, quedando las restantes para disfrute del otro progenitor.

En caso de trabajar ambos progenitores para la misma empresa, los criterios de disfrute pueden ser limitados por la empresa de manera razonable.

**Incremento progresivo de los permisos.**- Según recoge la Disposición Transitoria Novena, la aplicación de los permisos del progenitor diferente a la madre biológica será paulatino, configurándose de la manera seguidamente descrita:

**(i).- En el transcurso del año 2019:** La duración del permiso será de ocho semanas, de las cuáles las dos iniciales habrán de disfrutarse ininterrumpidamente desde el momento del parto, adopción o acogimiento.

**(ii).- A partir del año 2020:** Los permisos se incrementarán hasta las doce semanas, siendo las cuatro primeras obligatorias en su disfrute inmediatamente después del nacimiento, adopción o acogimiento.

**(iii).- Finalmente, desde el año 2021:** Se producirá la equiparación de ambos progenitores en dieciséis semanas, de las que han de disfrutarse las primeras seis de manera ininterrumpida tras el parto, acogimiento o en su caso, adopción.

### **C.- Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.**

Se modifica el artículo 7.13 con la adicción de una nueva infracción relativa al incumplimiento de las obligaciones en materia de Planes de Igualdad.

### **D.- Vigencia aplicativa de las medidas.**

La entrada en vigor del RD-Ley se producirá a partir del día siguiente de su publicación, esto es, el 8 de marzo de 2019.

Las medidas relativas a adaptación o reducción de jornada por cuidado de hijo serán de aplicación para los supuestos que se acontezcan a partir de su entrada en vigor

No obstante, las novedades en materia de permiso de paternidad entrarán en vigor a partir del mes siguiente de la publicación en el BOE, es decir, el 7 de abril de 2019.

El texto íntegro de la Resolución puede consultarse en [este enlace](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

[José Antonio Sanfulgencio](#)

[jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)