

Un paso potente hacia la igualdad laboral

Íñigo Sagardoy de Simón /
Luz Rodríguez Fernández

Los datos estadísticos nos muestran que, a pesar del avance que ha habido en el ámbito de la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo, aún se mantienen algunas diferencias significativas. De acuerdo con los datos de la EPA del 4º trimestre de 2018, las mujeres tienen una tasa de paro 3 puntos por encima de la de los varones y una tasa de actividad 11 puntos por debajo de la de ellos.

También existen diferencias en relación con el trabajo a tiempo parcial, donde las mujeres representan el 74% de las personas que trabajan bajo esta modalidad contractual, así como en la utilización de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, dado que la gran mayoría de las personas que reducen su jornada o solicitan permisos o excepciones para el cuidado de hijos y familiares son mujeres.

Las diferencias entre hombres y mujeres están igualmente en el ámbito salarial. Según datos de Eurostat, la diferencia en materia de salarios entre ambos es del 14,2% en nuestro país. La última Encuesta Anual de Estructura Salarial cifra en 20.134 euros el salario medio anual de las mujeres, mientras que el salario medio anual de los varones es de 25.924 euros, lo que significa una diferencia salarial entre ellas y ellos por encima del 22%.

Son estas diferencias las que fundamentan la aprobación del 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 ayer se publicaba en el BOE y hoy entra en vigor. Una norma dictada con carácter de urgencia, que supone, en algunos casos, una profunda modificación de las normas laborales que hoy conocemos, y que tiene por finalidad esencial ir reduciendo las diferencias habidas entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo y en el de la asunción de responsabilidades en el cuidado de hijos y familiares. En todo caso, su aplicación paulatina no cabe duda que generará inicialmente incertidumbre, alguna litigiosidad y muchos deberes de negociación para todo tipo de empresas.

Planes de igualdad

La primera medida que puede destacarse es la extensión de la obligación de negociar planes de igualdad. Como es sabido, la Ley de Igualdad de 2007 había establecido el deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores. A partir de ahora la obligación de negociar estos planes se genera en todas las empresas de más de 50 trabajadores. Ahora bien, se prevé un pe-

Empieza una etapa de mucho trabajo para empresas, trabajadores y agentes sociales a fin de poner en práctica las modificaciones normativas en materia de igualdad laboral que se han puesto en marcha. Supondrá un cambio en la forma de entender la no discriminación en el mercado laboral.



Manifestación del 8-M el año pasado.

riodo transitorio para cumplir con este deber. Así, las empresas con más de 150 trabajadores tendrán un periodo transitorio de 1 año para la aprobación de los planes de igualdad; las empresas con más de 100 y hasta 150 trabajadores tendrán un periodo transitorio de 2 años; las empresas con más de 50 y hasta 100 trabajadores tendrán un periodo transitorio de 3 años. Este plazo comenzará a contarse desde el 7 de marzo de 2019.

Hay también una completa reconfiguración de la figura de los planes de igualdad. Para empezar, antes de su negociación debe desarrollarse

un diagnóstico sobre una serie de ámbitos que se enumeran a continuación, pero hay que destacar que este diagnóstico debe ser negociado con la representación de los trabajadores.

Diagnóstico previo

Las materias sobre las que debe existir diagnóstico previo son: proceso de selección, clasificación profesional, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida una auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio responsable de los derechos de la vida

personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Finalmente, se crea un registro de planes de igualdad en el Ministerio de Trabajo, donde será obligatorio registrar dichos planes cuya negociación se concluya. Habrá que esperar al desarrollo reglamentario para conocer los detalles de la negociación.

Un segundo conjunto de medidas a destacar son las palancas que se ponen en marcha para lograr la igualdad salarial. En primer lugar, se define lo que se entiende por trabajos del mismo valor a efectos de que tengan la misma retribución: “Un trabajo tendrá 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”. Ello no cabe duda que amplía el ámbito subjetivo de la equiparación salarial y que generará conflictos de interpretación.

Registro salarial

Además de ello, se obliga a todas las empresas a establecer un registro salarial con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra-salariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos en función del grupo profesional, categoría profesional y puesto de trabajo iguales o de igual valor. Los trabajadores tendrán acceso a este registro a través de su representación, pero no de manera individual. Por último, en aquellos casos en que, en empresas de más de 50 trabajadores, haya una diferencia del 25% o más en la masa salarial o en la media de percepciones satisfechas a mujeres y hombres, deberá especificarse en el registro salarial que tal diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas.

El tercer conjunto de medidas que destacan dentro del Decreto-ley guardan relación con los permisos para el cuidado de hijos. Primero, el permiso de lactancia deja de ser para tal fin y se convierte en un permiso para el cuidado del lactante, que podrán disfrutar ambos progenitores. Ello tiene traslación en el ámbito de la Seguridad Social, dado que se crea una nueva prestación denominada “prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”, que será del 100% de la base reguladora para la prestación por incapacidad temporal por contingencias comunes, en proporción a la reducción que tenga la jornada, y que

se extinguirá cuando el menor cumpla doce meses.

Permiso de paternidad

Pero lo más sobresaliente es que se equiparan los permisos de maternidad y paternidad en 16 semanas de duración, de las cuales las 6 siguientes al parto son obligatorias para ambos progenitores. Ambos permisos son intransferibles al otro progenitor y, una vez transcurridas las 6 semanas siguientes al parto, pueden disfrutarse a tiempo parcial o a tiempo completo, así como por periodos semanales de forma acumulada o interrumpida a voluntad del trabajador, pudiendo llegar hasta que el hijo tenga 12 meses. La madre podrá anticipar el ejercicio del permiso hasta 4 semanas antes del parto y, en caso de que ambos progenitores disfruten simultáneamente el permiso, el empresario puede limitarlo por razones objetivas formuladas por escrito. El permiso se extiende dos semanas más, para uno solo de los progenitores, en caso de discapacidad del hijo o por el segundo y demás hijos.

También en este ámbito se establece un calendario de implantación de la equiparación de permisos de maternidad/paternidad (que ahora se denominan unitariamente por nacimiento y cuidado de menor): en 2019 el permiso de paternidad será de 8 semanas, de las que las 2 primeras deben ser inmediatamente seguidas al parto, y la madre biológica puede ceder al otro progenitor un periodo de 4 semanas; a partir del 1 de enero de 2020, el permiso de paternidad será de 12 semanas, de las que las 4 primeras deberán disfrutarse inmediatamente después del parto, y la madre biológica podrá ceder hasta 2 semanas de su periodo de descanso; a partir del 1 de enero de 2021 cada progenitor tendrá un permiso de 16 semanas. Esto es: 8 semanas de permiso de paternidad en 2019, 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021, todo ello con efectos del próximo 1 de abril.

Empieza, así pues, una etapa de mucho trabajo para empresas, trabajadores y agentes sociales a fin de poner en práctica las modificaciones normativas que se acaban de expresar y también de ir, poco a poco, cambiando la cultura de las organizaciones y del conjunto de la sociedad para avanzar en una mayor integración en igualdad de mujeres y hombres en el mundo laboral. Estamos en presencia de una normativa que supondrá un cambio en la forma de entender la no discriminación en el mercado de trabajo.

Abogado, Catedrático del Derecho del Trabajo de la Universidad Francisco De Vitoria / Profesora Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad De Castilla-La Mancha