



CCOO

## Valoración del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para **GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES** (BOE 7 de marzo)

Desde CCOO valoramos los avances en igualdad que de manera general se recogen en el RD Ley, basados en su mayoría en las propuestas presentadas por esta organización sindical dentro de las mesas de dialogo social, y las ya trabajadas en muchas de las negociaciones de convenios a nivel sectorial. Si bien, **CCOO sigue insistiendo en la necesidad de revertir la reforma laboral** para dar más protagonismo a la negociación colectiva, ámbito en el que deben implementarse muchas de estas medidas.

A pesar de esta valoración y de la necesidad consecuente de la convalidación del RDL, en opinión de **CCOO** la norma es muy deficitaria pues no va a permitir, en muchos aspectos, que los avances se implementen con la eficacia y rapidez que exige la igualdad efectiva tan largamente demandada por nuestra sociedad.

Lamentablemente, estas deficiencias no han podido examinarse adecuadamente en la mesa del diálogo social debido a la omisión real de un trámite de negociación e intercambio con los interlocutores sociales, por la premura con la que se presentaron los textos por el Gobierno, y sin dar la oportunidad de que fueran debatidas las propuestas presentadas por el sindicato.

Por otro lado, muchos de los avances proclamados requieren la inevitable participación de los representantes legales de los trabajadores, para lo cual es fundamental la derogación de los aspectos más lesivos de la reforma laboral, a fin de corregir los desequilibrios actuales de las partes y recuperar el protagonismo transformador y corrector de desigualdades, que tiene la negociación colectiva.

### **Análisis del articulado**

El decreto-ley incorpora numerosas modificaciones legales que afectan, en líneas generales, a tres grandes grupos de materias: planes de igualdad y condiciones de trabajo, derechos de conciliación y derechos de protección social.

### ■ PLANES DE IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO



- **Planes de Igualdad.** Las empresas tendrán obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad cuando cuenten con 50 o más personas trabajadoras (hasta ahora solo quedaban obligadas las empresas de más de 250 personas en plantilla). Esta obligación se efectúa de manera paulatina y por tramos, de manera que este año no afecta a ninguna empresa y hasta dentro de tres años no quedará totalmente implantada la obligación.

Esta modificación es un importante avance, pero, insistimos, ampliar el número de empresas no servirá de nada si no se revierte la reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva y se establecen legalmente las garantías de negociar estos planes de igualdad.

Respecto al contenido y elaboración de estos planes, sí se han incorporado algunas de nuestras reivindicaciones: ampliando las materias que deben tratarse (retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.); recogiendo la obligatoriedad de negociar con los representantes de los trabajadores/as también el diagnóstico previo; incorporando la obligación de



registrar los planes en un registro público que se crea como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y modificando la Ley de infracciones y sanciones para perseguir los incumplimientos empresariales en relación a los planes y medidas de igualdad. No obstante, como se verá a continuación, no queda garantizado el acceso a la información necesaria para elaborar, seguir y evaluar dichos planes; información que debería ser facilitada por la empresa.

- **Igualdad retributiva.** Se recoge expresamente en el ET que en supuestos de nulidad de cláusulas contractuales por discriminación salarial la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente al trabajo de igual valor (acabando así con polémicas judiciales), y se incorpora la definición de trabajo de igual valor recogida en la normativa europea. Se mejora también la ley para garantizar la ausencia de discriminación en la definición de grupos profesionales.

Sin embargo, se ha renunciado a incorporar en la ley herramientas, recomendadas por la Comisión Europea, que garanticen una evaluación de los puestos de trabajo no sexista y que establezcan con claridad las obligaciones de transparencia en materia retributiva por parte del empresario. La nueva norma solo obliga al empresario a llevar un registro con los valores medios de los salarios y complementos salariales y extrasalariales. Sin negar el avance introducido, **CCOO** considera que se trata de una modificación legal poco ambiciosa y que dará además lugar a debates judiciales que podían haberse obviado.

La detección y eliminación de las discriminaciones exige, tal y como reclamaba **CCOO**, la incorporación de métodos de evaluación de puestos ya contrastados y el acceso a una información más detallada.

Otra novedad consiste en establecer una presunción de existencia de discriminación salarial aplicable a empresas de más de 50 personas en plantilla cuando el promedio de retribuciones de mujeres y hombres se diferencie un 25% o más. Teniendo en cuenta la brecha salarial media en nuestro país (por debajo de dicho porcentaje),

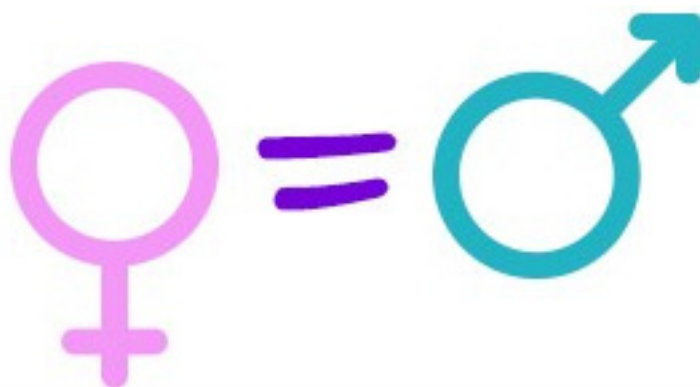
ésta previsión legal resultará prácticamente inoperante.

- **Protección de las personas trabajadoras en el empleo.** Se incorpora la presunción de nulidad del despido de la trabajadora embarazada durante el período de prueba, recogiendo así jurisprudencia europea.

La protección frente al despido (con obligación de readmisión si el despido es improcedente) cuando se ha suspendido el contrato por nacimiento, adopción o acogimiento, se amplía hasta los doce meses.

En el caso de despidos por causas objetivas el empresario deberá acreditar además que dicha causa requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

Todo ello merece una valoración muy positiva.



## ■ DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD



- Se recoge el derecho a solicitar la adaptación de la jornada por motivos de conciliación (si el motivo son los hijos, hasta el cumplimiento por éstos de 12 años) y un procedimiento por el cual la empresa deberá negociar con la persona trabajadora su solicitud debiendo necesariamente motivar su decisión. Esta modificación es bienvenida y viene a recoger igualmente doctrina del TJUE y de los propios tribunales internos.



- Sin embargo, en relación a las reducciones de jornada se mantiene la reforma del PP que obliga a la persona trabajadora a concretar la reducción dentro de “su jornada ordinaria”.

- Se reconoce el permiso por lactancia a los dos progenitores hasta los nueve meses y se amplía a 12 meses si ambos lo disfrutan con la misma duración y régimen. En este caso, la reducción de media hora implica reducción de salario desde los nueve a los 12 meses pero ésta minoración se verá compensada con una prestación de Seguridad Social. Recordamos que hasta los nueve meses esta reducción es retribuida por el empresario.

En el empleo público se reconoce el permiso de lactancia también para los dos progenitores y se amplía a los supuestos de adopción y acogimiento.

- Los permisos por hospitalización de neonato se reconocen igualmente a los dos progenitores.
- Se recogen finalmente la ampliación hasta 16 semanas de suspensión para el otro progenitor, si bien con un período de entrada en vigor de tres años. Para 2019 solo se ampliará hasta las ocho semanas.

Es deseable que la paulatina ampliación hasta las 16 semanas no se frustre como ya ocurrió con la duración del permiso de paternidad creado en 2007 y cuya aplicación fue suspendida sistemáticamente durante años.

Esta ampliación respeta finalmente las otras mejoras previamente previstas en la ley para

casos excepcionales ( ampliación por hijo discapacitado y la ampliación hasta 13 semanas por hospitalización neonato), salvo el supuesto de fallecimiento de la madre biológica o supuestos de profesionales que no tienen derecho a suspender su actividad (en cuyo caso el otro progenitor podía hacer uso del permiso no disfrutado por la madre) que quedan vigentes hasta que se implanten las 16 semanas para el otro progenitor. Por otro lado, las dos semanas por parto, adopción o acogimiento múltiple se distribuyen entre los dos progenitores a partes iguales.

Las seis semanas primeras del descanso son obligatorias para ambos progenitores y deben disfrutarse simultáneamente.

La ampliación de este permiso entra en vigor el 1 de abril.

- Esta regulación tiene un tratamiento similar en el **Estatuto Básico del Empleo Público.**

**En este Estatuto** se incorpora respecto a las funcionarias víctimas de violencia contra la mujer la garantía de sus retribuciones íntegras cuando por este motivo se ven en la necesidad de reducir hasta un tercio de la jornada.

## ■ PROTECCIÓN SOCIAL



- Se adaptan las prestaciones a lo señalado anteriormente. Así se incorpora **una nueva prestación para el caso de ejercicio corresponsable de**



**cuidado del lactante.** La reducción de media hora de jornada entre los 9 y los doce meses del menor (a la que se accede si ambos progenitores disfrutan de ese permiso con la misma duración y régimen) se complementa para uno de los progenitores con una prestación equivalente. Esta prestación ha entrado en vigor para los supuestos que se produzcan o constituyan a partir del 8 de marzo.

- Se recuperan las **cotizaciones a la Seguridad Social para los cuidadores no profesionales.** Este derecho, incorporado al ordenamiento en virtud de un acuerdo de diálogo social en 2007 fue eliminado en el 2012 por el Gobierno del Partido Popular. Su recuperación era muy necesaria para compensar la desprotección provocada por las evidentes carencias de nuestro sistema de protección a la dependencia y que provoca la interrupción de la carrera de cotización de muchas personas que se ven apartadas del trabajo o encuentran obstáculos para encontrarlo por las necesidades de cuidados en la familia.

- Resulta preocupante la redacción de una disposición transitoria ( la trigésima segunda del TRLGSS) por la que se viene a decir que una vez transcurridas las primeras seis semanas de descanso obligatorio para los progenitores, se producirán retrasos en el abono de las prestaciones por nacimiento si las diez semanas restantes se disfrutaran ininterrumpidamente. En este caso, la prestación se abonará al final del permiso (hasta ahora se abona por mes vencido). Esta situación se corregiría, conforme señala dicha disposición una vez efectuados los desarrollos informáticos necesarios.

**CCOO** considera que la Administración de la Seguridad Social tiene personal cualificado y recursos suficientes para evitar este retraso y, en todo caso, el Estado debe dotar a dicha Administración de los medios que resulten necesarios para evitar una situación en la que se desaliente el disfrute de dichos permisos.

# ES EL MOMENTO!

## DE MÁS IGUALDAD REAL

## DE RECUPERAR LOS DERECHOS ARREBATADOS

**CCOO**