

### 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 [BOE n.º 57, de 7-III-2019]

#### IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Con esta norma continúa la tendencia creciente de utilizar la técnica del real decreto-ley como sustitutivo de una labor normativa que el poder legislativo no se encuentra en la actualidad en condiciones de asumir. La diversidad de medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación constituye el objetivo principal de esta norma, en una apuesta quizá demasiado arriesgada e impetuosa, puesto que tal empeño ha venido fraguándose desde hace tiempo sin llegar a una resolución plena. La ausencia de un control adecuado para que las iniciativas contenidas en esta norma gocen de aplicación efectiva y no se reduzcan a un mero brindis al sol es uno de sus puntos débiles, lo que podría derivar en un conocimiento por parte de las empresas de todas estas medidas sin que finalmente fueran puestas en práctica.

Como primer punto a destacar, la Exposición de Motivos persigue hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres mediante la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, contra la mujer. Ya la LO 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), planteaba una aspiración similar, lo mismo que la continua labor del TJUE, que ha configurado un cuerpo doctrinal y jurisprudencial de aplicación inmediata, por lo que los primeros pasos ya se han iniciado tiempo atrás. De lo que se trata en adelante es de erradicar aplicaciones normativas y comportamientos empresariales que, siendo aparentemente neutros, desembocan en una discriminación indirecta no buscada de principio, así como de revisar ciertas iniciativas de acción positivas destinadas durante años a favorecer la presencia de mujeres en el mercado de trabajo y mejorar sus condiciones laborales que, por desgracia, no han obtenido el resultado esperado. Así se desprende de la propia Exposición de Motivos cuando admite haber alcanzado «resultados discretos, cuando no insignificantes, en términos que denotan un fracaso notable en las actuaciones emprendidas con anterioridad».

El recurso a la extraordinaria y urgente necesidad que sustenta la utilización de un real decreto de ley quiebra, en cierto modo, en un caso como el presente, pues en materia de igualdad no nos hallamos ante una repentina aparición de nuevas circunstancias, sino que tal problema refleja un recorrido temporal de mayor amplitud. Tal dificultad es finalmente salvada con la remisión a la jurisprudencia constitucional que,

desde 2011, ha asociado el carácter estructural de una problemática no zanjada en años a lo que sería la conveniencia de dar una pronta respuesta.

Con todo, esta norma no se para únicamente en la realización de simples ajustes en aspectos puntuales que requerían una adaptación a la realidad actual, sino que va más allá, incidiendo en la estructura central de diversas instituciones jurídico-laborales, reforzando la perspectiva de género y, en definitiva, abriendo la vía para la eliminación de discriminaciones en el ámbito de las relaciones laborales.

Algunas de las medidas recogidas en el Real Decreto-Ley que destacan por su novedoso contenido serían:

1. Habida cuenta de que en España la mayoría de empresas son PYMES y que su número de trabajadores escapaba de la obligación de elaborar e implantar un plan de igualdad, se ha reducido el criterio cuantitativo a cincuenta trabajadores, con un período transitorio que gradualmente irá disminuyendo esa cifra hasta el número definitivo. Con ello, las empresas estarán más receptivas a la adopción de medidas encaminadas a tal fin y su actitud podrá ser objeto de control a través de la creación de un registro de planes de igualdad, de preceptiva inscripción, pero cuya concreción se ha dejado para un momento posterior por disposición reglamentaria.

2. La lucha contra la discriminación salarial se erige como segundo frente de actuación, analizando las causas que históricamente han fomentado dicho resultado. Se ha pretendido así ofrecer una definición de trabajo de igual valor, si bien a base de conceptos jurídicos indeterminados, que probablemente cada empresa interpretará según su propio criterio y que no traerá sino más confusión a un tema ya de por sí bastante complejo.

Sí es de agradecer que, a partir de ahora, se imponga a las empresas la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por razón de sexo, de grupos profesionales y de puestos de trabajo iguales o de igual valor, datos que podrán ser conocidos por cualquier persona con interés directo, a través de la información suministrada a los representantes de personal.

3. La ejecución del contrato puede verse paralizada transitoriamente en caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, para que tal circunstancia no impida comprobar su aptitud para el trabajo. De igual modo, el embarazo actúa en esta norma como una restricción al desistimiento empresarial durante el período de prueba, convirtiéndolo en un auténtico despido nulo.

4. La adaptación de jornada deja de ser, aparentemente, materia de negociación colectiva en primer término, y se encomienda preferentemente a su determinación por los sujetos interesados. Una vez cesen las circunstancias que motivaron tal

adaptación, la jornada volverá a su estado anterior, si bien el período fijado en su duración será meramente aproximado, sin que se establezcan rigidices en tal sentido.

5. La reforma más relevante es la que afecta al contrato de trabajo en relación con el nacimiento de hijos. Así, el Real Decreto-Ley introduce la supresión del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo, que elimina tal carga económica para la empresa y que atribuye a la Seguridad Social esa competencia desde el momento en que el contrato pasa a estar en suspenso; de igual modo, se reconoce el carácter intransferible de la reducción de jornada y ausencias por lactancia, que vienen reconocidas a ambos progenitores en una búsqueda hacia la corresponsabilidad y que podría alcanzar hasta los doce meses de edad del menor y, como medida más fulgurante, la desaparición de los subsidios por maternidad y paternidad en favor del subsidio por nacimiento y cuidado del menor y la ampliación de su duración hasta lograr la equiparación para los dos progenitores. El principio de igualdad se ha pretendido alcanzar no desde la extensión del período de descanso por maternidad, sino mediante la fórmula de una asimilación temporal de ambos descansos en aras a la consecución del objetivo de corresponsabilidad, tema pendiente hasta ahora, lo mismo que la inclusión de los dos progenitores del mismo sexo, que esta norma también incluye, y que prescinde de toda consideración por razón de género para que, simultáneamente, la discriminación de la mujer en el mercado laboral en conexión con la maternidad deje de ser un factor de exclusión.

A partir de aquí, se articulan un conjunto de medidas que permiten combinar, en alternancia, ese tiempo de suspensión contractual de ambos progenitores, y ello, lógicamente, sin distinción en función del origen de la filiación, extendiéndose a quienes tengan a su cargo hijos biológicos, adoptivos o en acogimiento, y diseñando un plan de actuación progresivo que finalizará en 2021 con el reconocimiento de dieciséis semanas para cada progenitor.

Otra novedad destacable del Real Decreto Ley es la creación de una nueva contingencia basada en la corresponsabilidad por cuidado del lactante, a disfrutar desde que el menor cumpla nueve meses hasta los doce, con una escasa duración, es evidente, y sin que su coste económico influya excesivamente en el sistema de Seguridad Social, pero con el objetivo de incentivar su disfrute a los progenitores para acogerse a este medio de responsabilidad compartida.

6. Los cuidadores no profesionales recuperaban de nuevo, en principio, la opción de suscribir un convenio con la Seguridad Social como mecanismo de integración en el sistema y de compensación por haber renunciado a su presencia en el mercado laboral para la atención del familiar. En una primera decisión, se contemplaban una duplicidad de situaciones entre quienes ya mantenían un convenio antes de la entrada en vigor de esta norma y quienes acrediten que en tal fecha venían atendiendo a beneficiarios de la prestación por dependencia, que podrían solicitar la suscripción del

convenio en un plazo de 90 días a contar desde el 1 de marzo de 2019. Esta última previsión ha quedado, sin embargo, eliminada días después por Real Decreto-Ley 8/2019, 8 de marzo, que, dejando sin efecto tal reconocimiento, da muestras del poco rigor técnico que envuelve la regulación de esta materia.

En suma, todas estas medidas han sido objeto de elaboración gubernamental, ante la imposibilidad manifiesta de sacar adelante cualquier iniciativa legislativa consensuada, si bien con el indudable elemento negativo de la falta de un debate sosegado sobre el alcance de tales reformas.

María Cristina POLO SÁNCHEZ  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad de Salamanca  
[polo@usal.es](mailto:polo@usal.es)*