

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

1. Aspectos generales.
2. El contenido del Real Decreto-Ley.
3. Hacia la superación de la brecha salarial.
 - 3.1. Hacia la igualdad salarial: reformas en el Estatuto de los Trabajadores.
 - 3.2. Nueva regulación de los planes de igualdad: reformas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
4. Orientación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
 - 4.1. Nuevos perfiles del derecho de adaptación de jornada.
 - 4.2. Hacia la corresponsabilidad familiar.
 - 4.3. Garantía de los derechos de conciliación.
5. Resumen principales novedades RDL 6/2019.

1. Aspectos generales

En curiosa coincidencia con la celebración del día internacional de la mujer, ha entrado en vigor 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. Entre su aprobación, el viernes 1 de marzo, y su publicación en el BOE, el jueves 7, se ha producido además la disolución de las Cortes Generales y la convocatoria de elecciones para finales de abril.

Estas dos circunstancias invitan a hacer dos reflexiones de alcance general sobre la norma recién entrada en vigor. En primer lugar, cabe señalar que la disolución de las Cámaras no afecta por si misma a las facultades constitucionales del Gobierno. Estas solo se restringirán cuando entre en funciones lo que solo ocurre, conforme a la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en el momento en que se produzcan las elecciones (art. 21). Obviamente, la disolución del Congreso impide que el trámite de convalidación del art. 86.2 CE se desarrolle ante el pleno. Pero el Reglamento del Congreso de los Diputados de 24 de febrero de 1982 posibilita que ese trámite se desarrolle ante su Diputación Permanente (art. 57). No existe, pues, inconveniente formal alguno ni para la aprobación de Decretos-Leyes hasta el 28 de abril ni para que los mismos desplieguen plenos efectos, en caso de que se produzca la preceptiva convalidación.

Otra cosa es, en segundo lugar, que el recurso a este tipo de normas esté condicionado constitucionalmente por la concurrencia de una “extraordinaria y urgente necesidad” (art. 86.1 CE) y que quepa discutir que la misma esté presente en este Decreto-Ley. Es verdad que la jurisprudencia constitucional reconoce al Gobierno

un amplio margen de apreciación al respecto, como recuerda con cierto detalle la propia Exposición de Motivos del RDL 6/2019. De hecho, ha insistido en que el control jurisdiccional de su actuación se limita “verificar, pero no sustituir, el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno”. Sin embargo, la extraordinaria y urgente necesidad a la que se refiere Constitución “no es, en modo alguno, una cláusula o expresión vacía de significado dentro de la cual el lógico margen de apreciación política del Gobierno se mueva libremente sin restricción alguna”, sino que implica “un límite jurídico” a la actuación del Gobierno y, por tanto, permite valorar el “uso abusivo o arbitrario” de esta peculiar institución normativa. A estos efectos, se ha de controlar, “por un lado, la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación y, por otro lado, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella” (STC 61/2018, de 7 de junio, con cita de otras anteriores). No es fácil abordar ahora si todos los contenidos del nuevo RDL 6/2019 se ajustan a estas exigencias, si bien algunas de las medidas cuya efectividad se dilata en el tiempo podrían ser cuestionadas desde esta perspectiva.

[Volver arriba](#)

2. El contenido del Real Decreto-Ley

El Decreto-Ley versa sobre “igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. Dado lo genérico de la rúbrica, las nuevas normas tienen un ámbito de aplicación extenso, puesto que se proyectan sobre el empleo público –el RDL introduce alguna norma nueva en el Estatuto Básico del Empleado Público y modifica otras– y sobre el trabajo autónomo. En las consideraciones que siguen, sin embargo, abordaremos únicamente las cuestiones relacionadas con las relaciones laborales por cuenta ajena.

En este terreno, y a la busca del objetivo al que alude el título del RDL, se ponen en marcha medidas en dos órdenes conceptuales diferentes, íntimamente relacionados. Algunas buscan garantizar la igualdad de trato en el ámbito de las relaciones laborales, fundamentalmente en materia salarial. Otras se mueven en la línea de fomentar la corresponsabilidad familiar, por medio de la reforma de las normas en materia de conciliación.

Son numerosas las modificaciones introducidas por el RDL 6/2019, lo que obliga a detenernos solo en las más importantes. En todo caso, antes de abordarlas, conviene señalar que el contenido del RDL no se agota con ellos. Existen algunas otras novedades con una vinculación menos inmediata con la temática a la que se refiere el título, entre las que destaca la recuperación del apoyo público a las cotizaciones de los cuidadores no profesionales desde 1 de abril de 2019 (disp. adic. 24ª LGSS).

[Volver arriba](#)

3. Hacia la superación de la brecha salarial

En el ámbito de las relaciones laborales, el objetivo explícito del RDL 6/2019 es combatir la llamada brecha salarial. A estos efectos, procede a incorporar a nuestra legislación positiva una parte sustancial de los criterios utilizados en la Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Las novedades se mueven en dos líneas diferentes: por una parte, existen medidas dirigidas a la garantía directa de la igualdad retributiva en el ámbito de las relaciones laborales; por otra, se busca reforzar los planes de igualdad como instrumento de garantía y mejora de la situación en el terreno de la igualdad efectiva. Las primeras se concretan en varias modificaciones al Estatuto de los Trabajadores mientras que las segundas afectan a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.1 Hacia la igualdad salarial: reformas en el Estatuto de los Trabajadores.

En el ámbito del Estatuto de los Trabajadores se introducen reformas sustantivas que afectan a dos preceptos clave, bien por ser posible origen de discriminaciones indirectas, bien por ser el principal mecanismo para combatirlas. En el primer sentido, se da nueva redacción al art. 22.3 ET que define los grupos profesionales. La regla anterior, mucho más sencilla, se complica al establecer una específica orientación para la garantía de la ausencia de discriminación: la existencia de “un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones”. La aplicación de este precepto requerirá un proceso de análisis de los actuales criterios de clasificación profesional por los convenios colectivos que no parece sencillo, y para el que no se fija horizonte temporal. Acaso hubiese sido necesario indicar a la negociación colectiva el camino para el desarrollo de este análisis y fijar un plazo en el que habrían de ser acometidos. El art. 22.3 obliga, en todo caso, a que el sistema de aplicación se ajuste a las exigencias del art. 28.1 ET que es el segundo de los preceptos a los que se hace referencia. Se añade en él un segundo párrafo que, en línea con las previsiones de la citada Recomendación UE, clarifica qué ha de entenderse por trabajo de igual valor.

En otro orden de consideraciones, el nuevo apartado 2 del art. 28 ET incorpora una garantía formal basada en la transparencia, puesto que los empresarios quedan obligados a “llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”. Se trata de una obligación universal que rebasa ampliamente la recomendación europea –que limita este tipo de obligaciones a las empresas de cierta dimensión–.

Por su parte, el nuevo art. 28.3 ET establece que, si en las empresas de cincuenta o más trabajadores, “el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”. Varias de las proposiciones de Ley que han decaído como consecuencia de la disolución de las Cortes asignaban a criterios de este tipo trascendencia directa en la tutela frente a la desigualdad. A estos efectos, las hacían equivalentes al panorama indiciario de discriminación y, en consecuencia, su concurrencia implicaba el traslado de la carga de la prueba a la empresa. La solución introducida por el Decreto-Ley parece más moderada, aunque probablemente la nueva regla tendrá alguna trascendencia directa en este terreno al permitir conocer los motivos de las diferenciaciones y facilitar su valoración en sede judicial. Por lo demás, el nuevo art. 9.3 ET incorpora a la legalidad lo que históricamente ha sido un principio consagrado por vía interpretativa en materia de tutela frente a la discriminación: el de la igualdad por arriba.

Por último, hay que señalar que no se concreta la forma exacta en que deba cumplirse la exigencia de registro, pero sí se precisa quién puede acceder a esta información. El segundo párrafo del art. 28.2 ET los trabajadores individualmente considerados tienen derecho a acceder, si bien “a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa”. Este inciso parece indicar que no existe un derecho individual de acceso a la información sino que el mismo se produce a través de las reglas informativas de carácter colectivo. En este último sentido, conforme a la nueva redacción del art. 64.3 ET la información del registro integra la que anualmente ha de ponerse a disposición de la representación legal de los trabajadores. En correlación con ello se incluye expresamente la “materia salarial” en la facultad de vigilancia de la representación legal de los trabajadores (art. 64.7.3º ET).

3.2 Planes de igualdad: reformas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En otro orden de consideraciones, el RDL busca incrementar la eficacia de los planes de igualdad, instrumento en el que viene descansando la política empresarial desde la promulgación de la LOI en 2007. A estos efectos, se introducen novedades, la primera de las cuales se mueve en el terreno de la extensión de este instrumento. Si hasta ahora, como regla general, únicamente habían de elaborar un plan de igualdad, las empresas de más de 250 trabajadores, ahora habrán de hacerlo las de 50 o más (art. 45.2 LOI) si bien, en una pirueta poco adecuada para el tipo de norma de urgencia que se utiliza, se abre un relativamente largo período de adaptación de modo que las empresas disponen de un plazo de hasta tres años, en función de la entidad de su plantilla, para dar cumplimiento a la disposición (nueva disp. trans. 12ª LOI).

Por otro lado, se modifica también el procedimiento de elaboración de los planes (nuevo art. 46.2). Las medidas que estos deben incluir continúan siendo variables en función de la situación de cada empresa. Sin embargo, antes de su formulación se hace preciso elaborar “un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas” con un contenido mínimo. En este se añaden algunas cuestiones que no estaban presentes en el listado enunciativo de la anterior redacción del precepto, entre las que destaca la auditoría salarial. Asimismo, existen específicas obligaciones informativas empresariales para realizar el diagnóstico, incluyendo la derivada del registro del nuevo art. 28.2 ET.

En términos formales, el nuevo art. 46.4 LOI crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, en el ámbito de los registros de convenios existentes en Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y en las autoridades laborales de las CCAA. Por supuesto, algunas de estas novedades requieren un desarrollo reglamentario. El nuevo art. 46.6 LOI prevé en este sentido que “reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”.

[Volver arriba](#)

4. Orientaciones en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

El segundo gran eje del RDL 6/2019 es la conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo modificaciones en las reglas laborales contenidas en el Estatuto y otras en las de Seguridad Social. Una posible clasificación pasa por distinguir tres grandes grupos de novedades: las que mejoran los derechos de los trabajadores en las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, las que miran a establecer y/o incentivar la corresponsabilidad en las atenciones familiares y, en fin, las que perfeccionan la protección en situaciones relacionadas con todo ello.

[Volver arriba](#)

4.1 Nuevos perfiles del derecho a la adaptación de jornada

Por lo que se refiere a las primeras, destaca la «juridificación» de una norma que hasta ahora permanecía en el limbo de las declaraciones programáticas: el art. 34.8 ET. Introducido en 2007 por la LOI, preveía un “derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” que, sin embargo, había de ser concretado en la negociación colectiva o en acuerdo con el empresario. Aunque había sido modificado con posterioridad no había perdido este carácter de declaración de intenciones que impedía entender que consagrara derecho alguno para los trabajadores a falta de norma convencional o de acuerdo individual.

El nuevo precepto es diferente; y no solo porque mencione al trabajo a distancia como posible mecanismo eficaz en el terreno de la conciliación sino, sobre todo, porque parte de que existe un verdadero derecho, con independencia de lo que digan los convenios y de la postura del empresario. En efecto, los convenios continúan teniendo encomendado establecer los términos del ejercicio de este derecho. Pero, en su defecto, la empresa debe negociar individualmente con el trabajador durante 30 días al final de los cuales, por escrito, comunica su decisión de aceptar la solicitud de adaptación, plantea una propuesta alternativa o rechaza la petición. En los dos últimos casos, la respuesta contiene una motivación del criterio empresarial que puede ser discutido ante el JS por medio de la modalidad procesal del art. 139 LRJS.

Existe algún límite para solicitar la adaptación de la jornada y su distribución con base en el art. 34.8 ET – fundamentalmente en el caso de que se relacione con la atención de los hijos–, pero no en relación con el perímetro dentro del que puede pedirse. En este sentido, no queda constreñida, como sí ocurre en las diferentes medidas de adaptación de jornada del art. 37 ET, a que la solicitud se refiera a la jornada ordinaria de trabajo del interesado. Las derivadas del art. 34.8 ET, que son compatibles con aquellas, pueden por tanto implicar cambios más allá de la misma. En todo caso, conforme al nuevo art. 34.8 ET las adaptaciones solicitadas “deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.

En fin, en cuanto a la duración de la adaptación de jornada, aunque pueda haber sido solicitada para un determinado período de tiempo –en cuyo caso se reconoce su derecho al retorno a la situación anterior–, “la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior... cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto”.

[Volver arriba](#)

4.2 Hacia la corresponsabilidad familiar

El segundo grupo de novedades que constituyen el núcleo del RDL 6/2019 y que son las que más atención mediática han suscitado se relacionan con la puesta en marcha de medidas tendentes a incentivar la corresponsabilidad de los miembros de la pareja en la atención de las necesidades familiares derivadas del nacimiento y cuidado del menor. Desde una perspectiva anecdótica ello implica la desaparición de alguna regla tradicional. Es el caso del permiso por nacimiento de hijo, que ya no está presente en el art. 37.3.b) ET. Queda absorbido por el nuevo modelo en el que los derechos dejan de estar vinculados al género y se asignan por igual a los progenitores, y además se convierten en obligatorios e intransferibles. A la postre, ambos han de ser solidarios en la atención de los menores de modo que los inconvenientes que puede suponer para las empresas la existencia de tales derechos dejan de estar asociada de forma prácticamente exclusiva con el sexo femenino. Las ventajas del nuevo modelo en relación con la igualdad efectiva son, pues, indudables.

En cuanto a la desconexión de los derechos con respecto del género, son diferentes las vías que se siguen. De entrada, los derechos que hasta ahora se reconocían alternativamente a uno de los dos miembros de la pareja (permiso/reducción de jornada por lactancia: art. 37.4; reducción de jornada por nacimiento prematuro: art. 37.5), se reconocen ahora a todas las “personas trabajadoras”. Se evita de este modo que, al haber de ser elegido un solo componente de la pareja, la selección recaiga sistemáticamente en las mujeres.

Por otro lado, derechos que, con anterioridad, eran reconocidos de forma diferente en función del género son objeto de igualación. Es lo que ocurre con la sustitución de la suspensión por maternidad y paternidad por la nueva vinculada al “nacimiento” (art. 45.1.d] ET), cuyas características vienen reguladas con detalle en el nuevo art. 48.4 ET. En primer lugar, el derecho es reconocido a ambos progenitores con la misma duración. Asimismo,

se establece un período común a ambos de disfrute obligatorio: seis semanas a contar desde el nacimiento. El resto se distribuye con libertad (con o sin interrupciones, tiempo completo o tiempo parcial), con arreglo a reglas comunes –con la salvedad del eventual descanso preparto–, pero sin previsiones en cuanto a la transferencia. Por supuesto, las reglas sobre adopción se organizan sobre criterios similares.

No existen claros mecanismos de garantía de la obligatoriedad, por lo que cabría pensar que la extensión subjetiva de los derechos puede chocar con las decisiones que tomen los interesados en relación con su efectivo ejercicio. Sin embargo, las nuevas normas actúan sobre la duración como incentivo para la efectiva corresponsabilidad. Esto se advierte en la mayor duración que tienen los diferentes derechos en los casos en los que los dos progenitores o adoptantes los ejercen “con la misma duración y régimen”. Esta extensión afecta al permiso por lactancia –que pasa de 9 a 12 meses, si bien en la prolongación deja de ser retribuido– (art. 37.4 ET), a la excedencia por cuidado de hijos (art. 46.3 ET) y a las diferentes suspensiones por nacimiento, adopción o acogimiento (art. 48 ET).

Desde la perspectiva transitoria, las normas del RDL se aplican a las situaciones que se hayan producido tras la entrada en vigor de la norma (disp. final 2ª.2 RDL 6/2019, aunque el apartado 3 de esta misma disposición arroja alguna duda respecto a la suspensión por nacimiento y cuidado del menor). Por otro lado, a fin de absorber el impacto de la entrada en vigor sobre la Seguridad Social y sobre las empresas, la extensión de los derechos se dilata en el tiempo conforme a las reglas establecidas en la nueva disp. trans. 13ª ET. En concreto, la suspensión por maternidad es completa desde el principio mientras que el permiso del otro progenitor va aumentando paulatinamente: ocho semanas a la entrada en vigor, doce semanas desde 1 de enero de 2020 y dieciséis desde 1 de enero de 2021. Esta misma secuencia se proyecta, aunque con particularidades relacionadas con la inexistencia de maternidad biológica, en los supuestos de adopción y acogimiento. En todos los casos, mientras no se desplieguen completamente los efectos de las nuevas normas se conservan las posibilidades de transferencia entre beneficiarios. Eso sí, si la opción conduce a un disfrute corresponsable, resultan de aplicación los incentivos en relación con la duración.

En fin, las reformas laborales van acompañadas de las oportunas modificaciones en materia de Seguridad Social. Así, se procede a una nueva regulación de las prestaciones de maternidad y paternidad ubicadas ahora bajo la rúbrica: “nacimiento y cuidado del menor” (arts. 177 ss. LGSS). Se crea una nueva contingencia, la “corresponsabilidad en el cuidado del lactante” (art. 42.1.c] LGSS; art. 183 ss. LGSS), cuya misión es la cobertura por Seguridad Social de la pérdida del salario durante la ampliación del período de lactancia.

[Volver arriba](#)

4.3 Garantía de los derechos de conciliación

Por último, hay que referirse a normas que actúan como garantía de los derechos de los trabajadores en conciliación. De un lado, el art. 14.2 ET acuerda especial protección a la trabajadora embarazada durante el período de prueba. El desistimiento empresarial deja de ser libérrimo: habrá de fundamentarse en “motivos no relacionados con el embarazo o maternidad”, so pena de considerarse nulo. Probablemente, la causalidad requerida no coincide con la establecida en los arts. 49 ss. ET. El legislador parece más bien pensar en la aportación de motivos serios que permitan excluir que su voluntad extintiva se basa en el embarazo.

De otro lado, las reglas que regulan la nulidad en los casos de embarazo y ejercicio de derechos de conciliación (arts. 53.4 y 55.5 ET). Aparte una más detallada atención a las víctimas de violencia de género, destaca la extensión del período de protección posterior de 9 a 12 meses.

[Volver arriba](#)

5. Resumen principales novedades RDL 6/2019.

Resumen principales novedades RDL 6/2019		Observaciones	Precepto
Igualdad salarial	Redefinición grupos profesionales.	-	Art. 22.3 ET
	Nueva definición del principio de igualdad salarial.	-	Art. 28.1 ET
	Obligación empresarial de mantener registro de valores medios de salarios.	-	Art. 28.2 ET
	Obligación empresarial justificar desviaciones medias > a 25%.	50 o más trab.	Art. 28.3 ET
	Información y vigilancia de la RLT en materia de igualdad.	-	Art. 64.3 y 7.3º ET
Planes de igualdad	Ampliación obligación de elaborarlos (en los próximos tres años).	50 o más trab.	Art. 45.2 LOI
	Nuevas reglas sobre elaboración: incorporación de auditorías salariales.	Pendiente reglamento	Art. 46.2 y 6 LOI
	Obligación registrar planes de igualdad.	Pendiente reglamento	Art. 46.4, 5 y 6 LOI
Conciliación vida familiar y corresponsabilidad en la atención a menores	Intensificación del derecho general a la adaptación de jornada.	-	Art. 34.8 ET
	Doble titularidad de permisos, reducciones y suspensiones:		
	- Permiso de lactancia.	-	-
	- Reducción nacimiento prematuro.	-	-
	- Nacimiento y cuidado del menor (maternidad, paternidad, adopción...).	-	-
	Incentivos a corresponsabilidad familiar (posible prolongación de la duración):		
	- Reducción nacimiento prematuro.	Carácter no retribuido	Art. 37.4 ET
	- Excedencia por cuidado de hijos.	-	Art. 46.3 ET
	- Nacimiento y cuidado del menor (maternidad, paternidad, adopción...).	-	Art. 48 ET
	Garantías adicionales		
	- Embarazo y extinción durante el período de prueba.	-	Art. 14.2 ET
	- Extensión período de protección frente a despido.	-	Arts. 53 y 55 ET



Si desea más información sobre estos temas o cualquier otro asunto relacionado, puede ponerse en contacto con el equipo de profesionales del área de Derecho Laboral de BROSETA.

Área de Derecho Laboral de BROSETA



José Manuel Copa
Socio
Director Área Laboral
jmropa@broseta.com



Isabel Merenciano
Socia
Directora Área Laboral
en Valencia
imerenciano@broseta.com



David López
Socio
Área Laboral
dlopez@broseta.com



Enrique Hervás
Abogado
Área Laboral
ehervas@broseta.com



Madrid. Goya, 29. 28001. T. +34 914 323 144
Valencia. Pascual y Genís, 5. 46002. T. +34 963 921 006
Lisboa. Av. António Augusto Aguiar, 15. 1050-012. T. +351 300 509 035
Zúrich. Schützengasse 4, 8001. T. +41 44 520 81 03

Firma miembro de la **Red Legal Iberoamericana**



Aviso legal. Esta publicación tiene carácter meramente informativo. La misma no pretende crear ni implica una relación abogado/cliente.

© BROSETA 2019. Todos los derechos reservados.