

Reformas esenciales en la rama social

Medidas contra la brecha salarial

Mediante el RDL 6/2019, de 1 de marzo, se establecen una serie de medidas para eliminar la discriminación tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, especialmente en materia salarial. Las novedades son:

a) Se establece que la inclusión en un contrato de cláusulas que impliquen discriminación salarial por razón de sexo tenga como consecuencia el efecto de que el trabajador tenga derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

b) Respecto de los contratos a tiempo parcial se remarca que debe garantizarse especialmente la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

c) Se obliga a que la definición de los grupos profesionales se ajuste a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

d) Se introduce en el derecho español la definición del concepto "trabajo de igual valor" considerando que un trabajo tiene 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 lleven a cabo en realidad sean equivalentes.

e) Se obliga al empresario a llevar un registro que incluya: 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. Las personas trabajadoras, a través de su representación en la empresa, van a tener derecho a acceder al registro salarial de su empresa. Además, en la información

que deben recibir anualmente los miembros del Comité de Empresa sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, deben incluirse los datos de este registro.

f) Cuando en las empresas de 50 o más trabajadores, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25%, el empresario debe incluir en el Registro Salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

g) Dentro del derecho de los representantes de las personas trabajadoras a obtener información anual sobre la aplicación del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, se incluyen los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales obtenidos a través del registro de salarios. Además, se establece que su competencia de vigilancia y respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres debe ejercerse especialmente en materia de salarios.

Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor

Asimismo, el RDL 6/2019 modifica el régimen de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

La modificación tiene como finalidad equiparar los derechos de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, tratando con ello de hacer cumplir los deberes de compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de descendientes.

Los empleados públicos, tanto personal laboral como funcionario, se rigen por lo establecido en el EBEP que se reforma en los mismos términos que los establecidos para el resto de trabajadores.

Se parte de la equiparación en la duración de la suspensión del contrato de ambos progenitores. A partir del 01-01-2021, la suspensión del contrato por nacimiento, adopción,

guarda con fines de adopción y acogimiento va a tener una duración de 16 semanas para los dos progenitores.

En ambos casos, las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, resolución judicial o decisión administrativa, son de disfrute obligatorio debiendo disfrutarse a tiempo completo. El resto del descanso podrá disfrutarse, a tiempo completo o parcial, entre la finalización de las semanas obligatorias y el cumplimiento de los 12 meses de edad del hijo.

En cualquier caso, se va a poder seguir adelantando el disfrute de un máximo de 4 semanas anteriores al parto, o a la resolución judicial en caso de adopción internacional.

La suspensión del contrato por el período que exceda de las 6 semanas obligatorias se debe disfrutar por períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, debiendo comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. En caso de disfrute interrumpido, el abono de la prestación de cada período se producirá cuando se agote el disfrute total de los mismos, en tanto en cuanto la entidad gestora no realice los desarrollos informáticos necesarios.

La duración del permiso se puede ampliar, como hasta ahora, en los siguientes casos:

1) Parto prematuro con falta de peso o cuando el neonato necesite hospitalización a continuación del parto, por más de 7 días: el permiso se amplía en tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas. Además, se permite computar el período de suspensión del contrato a partir de la fecha del alta hospitalaria del neonato, excluidas las 6 semanas posteriores al parto.

2) Discapacidad del hijo: se mantienen las dos semanas más, pero ahora se especifica que corresponde una semana para cada progenitor.

3) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple: una semana más por cada hijo distinto del primero para cada uno de los progenitores.

La suspensión del contrato por esta causa se

reconoce como un derecho individual de modo que no es posible transferir su disfrute al otro progenitor.

La total equiparación en la duración de la suspensión del contrato de ambos progenitores conlleva la eliminación del permiso retribuido de 2 días por el nacimiento de hijo.

Período transitorio

La equiparación en la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor para los dos progenitores, se va a realizar de manera paulatina conforme al siguiente período transitorio:

a) En caso de nacimiento producido a partir del 01-04-2019, el progenitor distinto a la madre biológica va a poder disfrutar de un permiso de 8 semanas, de las cuales las 2 primeras deben disfrutarse de forma ininterrumpida, inmediatamente tras el parto, permitiéndose la cesión por parte de la madre biológica de hasta un máximo de 4 semanas. Cuando el nacimiento se produzca en 2020, el permiso se amplía a 12 semanas de las cuales las 4 primeras deben disfrutarse de forma ininterrumpida, inmediatamente tras el parto. En este caso, la madre biológica puede cederle hasta un máximo de 2 semanas.

b) En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento producido a partir del 01-04-2019, cada progenitor va a disponer de un período de suspensión de 6 semanas que deben disfrutarse obligatoriamente y a tiempo completo, después de la resolución judicial o administrativa que resuelva la adopción, guarda o acogimiento. Además, disponen, en común, de un total de 12 semanas de disfrute voluntario, de las que cada progenitor puede disfrutar individualmente un máximo de 10 semanas. Si la adopción guarda con fines de adopción o acogimiento se produce en 2020, el período de permiso voluntario se amplía a un total de 16 semanas, de las que cada progenitor puede disfrutar individualmente un máximo de 10 semanas.

Conciliación

Se reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a

distancia, para hacer frente a la conciliación de la vida familiar y laboral. La solicitud puede presentarse hasta que el hijo cumpla los 12 años y la empresa debe resolverlo de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo. En su defecto, la empresa debe abrir un proceso de negociación con el solicitante durante un máximo de 30 días, transcurrido el cual debe comunicar por escrito su decisión.

Las discrepancias que surjan entre el empresario y el trabajador deben resolverse a través del procedimiento especial para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En cualquier caso, las adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas a las necesidades de la persona trabajadora y de la empresa.

Por otro lado, se modifica la excedencia por cuidado de menor de 3 años, para mejorar la protección de los solicitantes en caso de que los dos progenitores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen. En este caso, se amplía el período durante el que tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pasando de 1 año (el primero) a un máximo de 18 meses.

Protección de la maternidad en el período de prueba. Se incorpora al ET la doctrina constitucional extendiendo al período de prueba la declaración de nulidad del despido cuando tenga por motivo el embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

Se amplía la protección de las víctimas de violencia de género a través de las siguientes medidas:

a) Se añade la violencia de género como causa de suspensión del cómputo de la duración máxima de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

b) Se amplía la declaración de nulidad del despido objetivo y disciplinario a todos aquellos que tengan por causa, no solo el ejercicio de los derechos reconocido por el ET para hacer efectiva su protección (reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad, cambio de puesto de trabajo o suspensión del contrato), sino también el ejercicio de la tutela judicial efectiva o su derecho a la asistencia social integral.