

**ANÁLISIS SOBRE LAS NOVEDADES E IMPLICACIONES PARA LAS ADMINISTRACIONES LOCALES 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**

**1.- INTRODUCCIÓN**

La reciente publicación el pasado 7 de marzo de 2019 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 (en adelante y para facilitar la lectura, RDL 6/2019) viene a incorporar a nuestra normativa laboral de un ambicioso paquete de medidas encaminadas a obtener una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Se trata de un conjunto de medidas que afectan en profundidad al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLEBEP), la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de (en adelante LO 3/2007) o el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (fundamentalmente para adecuar la denominación de las prestaciones a las nuevas denominaciones de los permisos y suspensiones que amparan), que intentan responder al reto de atender a las demandas cada vez más intensas de luchar y remover los obstáculos que encuentra la mujer en el ámbito laboral como acredita el éxito de las movilizaciones del 8 de marzo de los últimos años.

Las medidas abordan los ámbitos más reclamados, desde la brecha salarial hasta el sesgo de género que existen en determinados grupos profesionales, pasando por discriminaciones en la contratación, así como el objetivo de que desaparezcan las discriminaciones en los permisos vinculados al nacimiento, de modo que su disfrute sea igualitario y no transferible, como medida para combatir que recaiga sólo o principalmente en la mujer, afectando a su carrera profesional.

En este sentido, la intención del RDL 6/2019 no puede sino ser aplaudida, en tanto que intenta actuar en un problema real que forma parte de las inquietudes de la agenda pública, como lo prueban las distintas resoluciones y planes de actuación internacionales, como la propuesta de Plan de Acción de la Unión Europea, aunque la lectura del texto del RDL 6/2019 pone de manifiesto algunos déficits de sistemática e incongruencias en la forma de abordar una misma cuestión según afecte al ET o al TRLEBEP, así como algunos errores de redacción, sin duda fruto todo ello de una cierta precipitación en su aprobación.

No es objeto de estas notas debatir sobre la constitucionalidad del Real Decreto Ley que parte de la doctrina cuestiona, ya por su contenido, ya por las fechas de su

aprobación y su posible convalidación por la Diputación Permanente del Congreso, una vez disueltas las Cortes Generales por Real Decreto 129/2019 de 4 de marzo, publicado en el BOE de 5 de marzo.

Lo cierto es que a día de hoy nos encontramos con una norma vigente y no impugnada, y por tanto, plenamente aplicable, a la que los actores implicados en su aplicación debemos atender.

Desde ANEXPAL entendemos que resulta necesario repasar y valorar el contenido del RDL 6/2019 y sus consecuencias, especialmente en el ámbito que nos es propio, el de las administraciones locales.

Con el fin de facilitar el análisis, hemos estructurado este documento de análisis en cuatro grandes ámbitos:

- Permisos, ámbito donde se acumulan la mayor parte de las reformas, que se orientan a un disfrute igualitario de los permisos y la mayor parte de los impactos en la gestión de personas en nuestras organizaciones.
- Retribuciones, donde las principales novedades se centran en definir qué debe ser considerado como trabajo de igual valor o valor equivalente en la línea de lo establecido por la jurisprudencia de la Unión Europea, y en la transparencia en las retribuciones como garantía para evitar la brecha salarial, con la creación de un registro de retribuciones medias.
- Relaciones Laborales y clasificación profesional, en que los esfuerzos de las modificaciones se centran en sancionar las decisiones de extinción de relaciones laborales discriminatorias, la necesidad de evaluar sesgos de género en el establecimiento de clasificaciones profesionales, y en la necesidad de que en la contratación a tiempo parcial se tengan en cuenta criterios de no discriminación.
- Planes de igualdad, que como instrumentos básicos para identificar retos y obstáculos en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se refuerzan en el doble sentido de que se extiende a más supuestos la obligatoriedad de contar con ellos y se establecen criterios mínimos para la elaboración de su diagnóstico, y sobre los que se establece la obligación de que sean registrados en un registro público.

## **2.- NOVEDADES SOBRE PERMISOS**

Junto con la brecha salarial, uno de los principales campos en que se manifiesta la discriminación entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral es el del disfrute de permisos y licencias vinculadas a la conciliación de la vida profesional y familiar, y especialmente, los vinculados al cuidado de los menores.

El uso casi en exclusiva de estos permisos por la madre, y el papel subalterno que tienen los permisos por paternidad han actuado como freno a las carreras y expectativas profesionales de las mujeres.

Las reformas introducidas tanto en el TRLEBEP como en el ET pretenden que estos permisos pasen a ser permisos igualitarios, y por tanto, intransferibles, con la idea de la necesaria corresponsabilidad en la atención a los menores.

Bajo esta premisa, el RDL 6/2019 equipara para ambos progenitores tanto el permiso de lactancia (que al menos en el ET pasa a ser denominado, de forma más precisa, permiso para el cuidado del lactante, desvinculándolo del hecho de la lactancia materna) como en los derivados del nacimiento (antiguamente permisos de maternidad y paternidad).

El RDL 6/2019 también aprovecha para unificar el régimen de permisos vinculados a la lactancia y el nacimiento entre el personal laboral y funcionario, hasta ahora regulados por normativa distinta (ET en un caso TRLEBEP en otro), en el régimen del TRLEBEP.

Existen, no obstante, aspectos concretos de las reformas incorporadas por el RDL 6/2019 en el ET que sí serán de aplicación al personal laboral de las administraciones locales, como las excedencias por cuidado de familiares o las adaptaciones de jornada por conciliación.

Esto no significa que en el ámbito de las administraciones locales no debamos atender a la regulación de estos permisos en el ET, ya que su regulación será regulación de mínimos para el personal de entidades del sector público que no sean legalmente administración pública.

A efectos del análisis de este apartado nos hemos sujetado a este criterio del ámbito subjetivo de aplicación.

#### ***a) Medidas en el ámbito del empleo público***

- Se elimina, al menos parcialmente, la dualidad de regímenes laboral-funcionario en permisos vinculados al nacimiento (artículo 7 del TRLEBEP y DA 22ª ET). De esta forma, en cuanto al ámbito de aplicación de estos permisos (y sólo de estos permisos), podemos señalar dos supuestos:
  - A los empleados públicos de administraciones públicas, en materia de permisos vinculados al nacimiento (permisos de lactancia, por nacimiento para la madre biológica, para el progenitor diferente de la madre biológica, y por acogimiento, adopción o guarda) les serán de aplicación las disposiciones del TRLEBEP.

- A los empleados del sector público no comprendidos en el EBEP (empresas públicas), les será de aplicación la regulación que de estos permisos realiza el ET tras las modificaciones operadas en la norma analizada.
- El permiso de lactancia (en el ET, de forma más ajustada, permiso para cuidado del lactante), regulado en el art. 48.f) del TRLEBEP en su nueva redacción, pasa a ser un derecho de ambos progenitores, y por tanto, disfrutable por los dos.

Como características más destacables de la nueva regulación, podemos señalar:

- Se extiende ahora expresamente también a los casos de acogimiento, guarda adopción, que no se citaban en la redacción previa.
- En cuanto a su régimen, se mantiene como básico el régimen de reducción de una hora divisible en dos fracciones, con posibilidad de disfrutarlo íntegro a la entrada o salida, y la posibilidad de acumularlo en jornadas completas, si bien con un nuevo régimen.
- Se concreta desde cuándo se puede iniciar el disfrute del permiso por cuidado del lactante acumulado.

No obstante, y en este concreto punto no podemos dejar de señalar la deficiente redacción del apartado del artículo 48.f) que regula esta posibilidad. De la lectura del párrafo se deduce que sólo se puede disfrutar de la acumulación:

a) Cuando se haya agotado el permiso por nacimiento (en la redacción anterior la maternidad era consecutiva al nacimiento, pero ahora sólo las 6 primeras semanas).

b) Cuando se hayan agotado las 16 semanas previstas para el permiso por nacimiento.

Se deduce, por tanto, que el permiso acumulado solo es posible a partir de la semana 16 cualquiera que sea el supuesto, ya agotamiento del permiso, ya transcurso del tiempo de permiso en su duración máxima, y dado que el permiso obligatorio por nacimiento es sólo hasta la 6 semana, si se decidiera acumular más allá de la semana 16 entre el fin del permiso obligatorio y la semana 16 no sería posible acumular, por lo que el permiso debería disfrutarse en exclusiva mediante reducción diaria.

- Esta nueva regulación está vigente desde la entrada en vigor del RDL 6/2019, el 8 de marzo, para supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su

entrada en vigor, y por tanto, no es de aplicación a los permisos generados con anterioridad.

- Se equiparan los permisos por nacimiento para la madre biológica (art. 49.a del TRLEBEP), para los progenitores por guarda, acogida o adopción (art. 49.b) y al progenitor distinto de la madre biológica (art. 49.c).

En cuanto a las novedades principales en la regulación de estos permisos, es posible destacar los siguientes puntos:

- Podría haberse actuado como en el EBEP, regulando un permiso por nacimiento indistinto para ambos progenitores, más adecuado a la intención y filosofía del RDL dando pleno sentido a la equiparación del permiso (es el mismo permiso, no de distinta naturaleza por ser padre o madre). Sin embargo, se mantiene una regulación simétrica, pero separada, de los permisos.
- En cuanto a la configuración del permiso por nacimiento en los tres supuestos (madre biológica, acogimiento, guarda y adopción, y para el progenitor distinto de la madre biológica), con carácter general y en la línea de la modificación operada en el ET, las novedades son:
  - Pasa de ser de disfrute ininterrumpido desde el nacimiento (o resolución administrativa o judicial en el caso de acogimiento, guarda o adopción) a serlo sólo en las 6 primeras semanas, siendo libre el disfrute de las 10 semanas hasta completar el permiso en la forma que establezca la persona beneficiaria del permiso.
  - Se abre la posibilidad de que el disfrute de las 10 semanas que no son de obligado disfrute tras el nacimiento se puedan disfrutar en periodos interrumpidos:

Esta regulación puede abrir cauce a situaciones de abuso o picaresca con el disfrute de los permisos en supuesto de jornadas especiales (por ejemplo, Policía, en que en sistemas de libranza 7-7 o próximos al 7-7, se puede optar por elegir para permiso la semana de trabajo, librándola íntegra, dejando como jornada ordinaria la de libranza). No es especialmente relevante en términos económicos (las retribuciones van a ser iguales), pero sí en términos de servicio (se librarán más días de los que corresponderían si el permiso se disfrutara de forma ininterrumpida o bajo la premisa de jornada ordinaria de lunes a viernes).

- Cuando se pretende disfrutar de las 10 semanas no consecutivas al nacimiento después de la semana 16, y se ha solicitado permiso de

lactancia acumulado, el permiso se empieza a disfrutar tras la finalización de la lactancia acumulada, y no antes.

De un lado, que se introduzca este apartado al tratar del permiso para el progenitor distinto de la madre biológica, como ocurre, es un claro error de sistematización, ya que esta previsión afecta también a la madre biológica o de acogida o adopción. Este error de sistematización pone en evidencia que hubiera sido conveniente regular el permiso por nacimiento como un único permiso, en la línea de la regulación que se ha hecho en el ET.

Debe tenerse en cuenta, además, y desde el punto de vista puramente de gestión, que en el supuesto señalado (disfrute de las 10 semanas de libre disposición después de la semana 16) la acumulación sólo cabe a partir de la semana 16.

- Si bien se añade, como en la redacción previa, y para todos los supuestos de permisos por nacimiento, dos semanas por cada menor a partir del segundo, el permiso se amplía en dos semanas, éstas se reparten una para cada progenitor.

Curiosamente no se regula la situación del permiso en caso de familia monoparental. ¿Habría que entender, por tanto, que el permiso en este caso es de dos semanas?

- Se mantiene la previsión ya existente respecto de la ampliación del permiso en supuestos de parto prematuro o de hospitalización del neonato sucesiva al parto hasta un máximo de 13 semanas, y de hecho ahora se extiende no sólo a la madre biológica, como hasta ahora, sino al otro progenitor distinto de ella.
- Se amplía igualmente al progenitor distinto de la madre biológica la posibilidad de que el permiso por nacimiento se disfrute a tiempo completo o parcial, sujeto a que lo permitan las necesidades del servicio.
- No obstante la equiparación entre permisos por nacimiento, hay una particularidad que se mantiene en el permiso de la madre biológica y no en el del otro progenitor, de modo que sólo afecta al primero de los permisos (madre biológica) que es el de que en caso de fallecimiento de la madre biológica el resto de su permiso lo pasa a disfrutar el otro progenitor.

Esta previsión se encontraba en la redacción previa del artículo 49.a) porque el progenitor no tenía permiso igual al de la madre, sino un permiso menor, de modo que en caso de fallecimiento de aquella, teniendo que adoptar el progenitor distinto a la madre el papel de cuidado del menor, no disponía del

permiso para ello. Siendo idénticos ahora ambos permisos (salvo el periodo transitorio), mantener esta previsión tras la reforma operada por el RDL 6/2019 no tiene sentido.

Si el problema era el transitorio hasta la plena equiparación del permiso por nacimiento para ambos progenitores, podría haberse aprovechado la regulación de ese periodo transitorio regulado en la nueva Disposición Transitoria Novena del TRLEBEP, para otorgar el disfrute de las semanas en que pudiera superar el permiso no disfrutado de la madre sobre el que dispusiera el padre, por ejemplo. Esta es, de hecho, la opción que se ha adoptado en este mismo supuesto para el periodo transitorio del permiso para el progenitor distinto de la madre biológica en el Estatuto de los Trabajadores.

Por el contrario, si la idea era mantener esta previsión, debió hacerse para los dos progenitores, y no sólo para la madre, como ocurre con la reforma que se ha operado.

- No sufre modificación en la nueva redacción la posibilidad de anticipar en cuatro semanas el permiso por adopción, guarda o acogimiento a la fecha de la resolución por la que se constituye la adopción cuando ésta sea internacional que requiera desplazamiento al país de origen del menor adoptado, así como la de disponer de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas.
- Esta nueva regulación está vigente desde la entrada en vigor del RDL 6/2019, el 8 de marzo, para supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor, y por tanto, no es de aplicación a los permisos generados con anterioridad (Disposición Final Segunda, entrada en vigor).

No obstante, respecto del permiso por nacimiento para el progenitor distinto de la madre biológica es preciso tener en cuenta de un lado que su efectividad se demora al día 1 de abril de 2019 (disposición final segunda, entrada en vigor) y que además, se establece un periodo transitorio del permiso, regulado en la nueva Disposición Transitoria Novena del TRLEBEP), periodo que se concreta en el siguiente régimen:

- a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas, de las cuales las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción y las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido;
- b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente

posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción y las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido;

c) A partir de 2021 serán plenamente aplicables las previsiones del artículo 49.c del TRLEBEP.

- Finalmente, y como apunte práctico transitorio, ha de tenerse en cuenta la particularidad respecto del pago de la prestación que supone la redacción de la nueva Disposición Transitoria Trigésimo segunda del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social que introduce el RDL 6/2019 y que supone que en caso de disfrute del permiso por nacimiento de forma interrumpida, la percepción económica se abonará hasta la finalización del permiso en tanto no se tengan dispuestas por la Seguridad Social las herramientas informáticas para el pago y control.
- En el ámbito de las funcionarias (no para personal laboral de las AAPP ni en empresas públicas, sometidas al ET), la reducción de jornada por violencia de género igual o inferior a un 30% no llevará aparejada reducción de retribuciones (art. 49.d TRLEBEP).

Este hecho previsiblemente generará tensiones por el diferente tratamiento entre personal laboral (que no se beneficia de esta medida) y personal funcionario (que sí lo hace) siendo el mismo empleador.

Esta nueva regulación está vigente desde la entrada en vigor del RDL 6/2019, el 8 de marzo, para supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor (Disposición Final Segunda, entrada en vigor).

***b) Medidas en el ámbito del personal laboral perteneciente a administraciones públicas y a entidades del sector público que no tienen la naturaleza de administraciones públicas (empresas públicas, fundaciones ...)***

Si bien como se ha señalado previamente, las principales modificaciones sobre permisos y jornada que introduce el RDL 6/2019 son de aplicación indistinta para el personal laboral o funcionario de las AAPP, hay algunas novedades en las reformas operadas en el Estatuto de los Trabajadores que sí son de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas y que conviene tener en consideración.

- Se regula más en extenso la modificación y adaptación de la jornada por conciliación de la vida familiar y laboral regulada en el artículo 34.8 ET. En concreto:

- Se concreta que la adaptación no es un derecho como tal, sino el derecho a solicitar adaptaciones en la jornada.
- Las medidas no sólo se refieren a la duración y distribución de la jornada, sino a la forma del trabajo, abriendo la puerta al trabajo a distancia como forma de conciliación.
- Las medidas deben ser proporcionadas y razonables, ponderando las necesidades organizativas y de conciliación: La conciliación no es un derecho, sino uno de los derechos en juego. En el caso de servicios prestados por AAPP, especial relieve en la ponderación el servicio público prestado.
- La forma en que haya de realizarse la aplicación de las medidas posibles para desarrollar esta adaptación en favor de la conciliación ha de ser objeto de negociación colectiva, en la que debe velarse por que no exista discriminación por razón de sexo.

Aunque la nueva redacción del artículo no lo señale, parece razonable pensar que el lugar adecuado para reflejar estas medidas sean los planes de igualdad que las empresas están obligadas a tener y a registrar. Esto, además, permitiría que las medidas fueran aplicables también al personal funcionario, donde no se prevé nada al respecto.

A falta de negociación colectiva, se prevé una negociación individual, con un plazo de 30 días para que la empresa comunique una resolución favorable, alternativa, o negativa que, en este último caso, debe ser motivada.

Nada dice la nueva redacción sobre las consecuencias del silencio negativo. Dado que como se ha señalado no se concibe estas adaptaciones de jornada o prestación del trabajo como un derecho, sino como un derecho a solicitar, podría entenderse en principio que el silencio sería negativo (hablamos de un ámbito laboral y de empresa, no administrativo) No obstante, y dado que la negativa ha de ser motivada, parece posible entender el silencio como positivo, dado que la falta de motivación que supone el silencio debería llevar aparejada su nulidad cara a sus efectos so pena de vaciar de contenido la exigencia de motivación, y con ello, la posibilidad misma de la conciliación que prevé el precepto.

- Cuando la medida se adopte por cuidado o conciliación de menores de edad, tendrán validez hasta que éstos tengan 12 años.
- Las medidas pueden revertirse a voluntad de la persona interesada antes de la fecha para la que se han previsto, por su libre decisión y sin que sea posible oposición de la empresa.

- La medida es recurrible ante la jurisdicción social por el procedimiento sumario para los permisos por conciliación previsto en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Esta nueva regulación está vigente desde la entrada en vigor del RDL 6/2019, el 8 de marzo, para supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor, y por tanto, no es de aplicación a los permisos generados con anterioridad (Disposición Final Segunda, entrada en vigor).
- En el caso de la excedencia por cuidado de menores (art. 46.3 ET), y con el fin de animar a que esta modalidad sea adoptada por ambos progenitores, se establece una ampliación de la reserva de puesto de trabajo a 18 meses cuando ambos hagan uso de esta excedencia en las mismas condiciones y régimen, con independencia de que sean o no familiar numerosa.

Como se establece con carácter general en la Disposición Final Segunda, entrada en vigor, del RDL, la vigencia de esta redacción está vigente desde la entrada en vigor del RDL 6/2019, el 8 de marzo sólo para supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

- Desaparece el permiso de 2 días que el personal laboral tenía en el caso de nacimiento de hijo, medida que resulta coherente con la nueva configuración del permiso por nacimiento, en que se igualan los permisos de ambos progenitores, ampliándose el de la persona progenitora distinta de la madre biológica.

La desaparición de este permiso puntualmente, y como juego de la entrada en vigor del RDL (vigente desde su publicación en todos los puntos salvo en la ampliación del permiso por nacimiento del progenitor distinto de la madre biológica, medida que entra en vigor el día 1 de abril de 2019), provocará la paradoja de que para los nacimientos comprendidos entre el 8 de marzo y el 1 de abril de 2019 en teoría esos dos días de permiso de configuración legal no podrían ser disfrutados, y sin embargo, tampoco se puede disfrutar del nuevo permiso por nacimiento.

***c) En el ámbito del personal laboral no incluido en el ámbito del TRLEBEP (Personal de entidades del sector público que no son administración pública)***

El RDL 6/2019 incluye también novedades en relación con los permisos y causas de suspensión del contrato del personal laboral reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que si bien no son de aplicación al personal laboral del sector público, sí son de aplicación al personal de entidades del sector público que no son administración pública.

- El permiso de lactancia, que pasa a denominarse más precisamente en relación con los objetivos y filosofía de la reforma, permiso para cuidado del lactante (art. 37.4 ET, regulado en el artículo 48.4 ET), y pasa a ser un derecho individual de los dos cónyuges en beneficio del menor. En consecuencia:
  - Es un derecho individual no transferible al otro progenitor.
  - Cuando dos personas trabajadoras disfruten del derecho en el ámbito de la misma empresa, ésta podrá (motivadamente) limitar el ejercicio simultáneo de los permisos, que deberá comunicar por escrito, previsión que no opera en el ámbito del TRLEBEP.

Como es lógico, y aunque el artículo no lo cite, la medida es recurrible ante la jurisdicción social por el procedimiento sumario para los permisos por conciliación previsto en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

- Como medida de fomento del uso de este permiso, en la misma línea que lo previsto para la excedencia por cuidado de menores, se establece excepcionalmente la ampliación de su duración desde los 9 meses hasta los 12 meses del menor cuando ambos progenitores disfruten del permiso con la misma duración y régimen, y ello con independencia de que sea en la misma empresa o en empresas o regímenes distintos.

En la medida en que el párrafo que regula esta excepción no condiciona la forma en que debe disfrutarse esta reducción, cabe pensar que ese disfrute puede ser igualmente acumulado en jornadas completas, con el mismo régimen que se establece para el supuesto general de permiso de cuidado del lactante hasta el noveno mes.

La norma prevé para este excepcional supuesto una reducción proporcional del salario, que queda compensada con una nueva prestación generada en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social para atender esta contingencia, en concreto, la nueva redacción de sus artículos 183 a 185.

- Como en el caso del permiso por cuidado del lactante previsto en el ET, en el supuesto del disfrute de la suspensión del contrato de forma simultánea por los dos progenitores cuando ambos se encuentran en el ámbito de la misma empresa, ésta podrá (motivadamente) limitar el ejercicio simultáneo de los permisos, que deberá comunicar por escrito, previsión que no opera en el ámbito del TRLEBEP.
- Como se establece con carácter general en la Disposición Final Segunda, entrada en vigor, del RDL, la vigencia de esta redacción está vigente desde la

entrada en vigor del RDL 6/2019, el 8 de marzo sólo para supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

- Con el fin de que los permisos (más exactamente, las causas de suspensión del contrato de trabajo) vinculados al nacimiento de menores sean igualitarios y no discriminatorios, desaparece la diferenciación ente la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, pasando en ambos casos a ser una única modalidad de suspensión contractual por nacimiento (artículo 45.1 apartado d), y nueva redacción de los apartados 4 y 6 del artículo 48 del ET)
- Esta nueva y única causa de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento presenta novedades sobre la anterior regulación del permiso de maternidad y, por supuesto, del de paternidad.
  - El derecho es personal de cada progenitor e intransferible. No hablamos, por tanto, de dos permisos, maternidad y paternidad, sino de un único permiso al que tienen derecho ambos progenitores con carácter intransferible para garantizar que el disfrute de esta suspensión sea igualitario.
  - La duración de la suspensión pasa a ser en ambos casos de 16 semanas (en el caso del antiguo suspensión por paternidad, hoy para cónyuge distinto de la madre biológica, la duración era de 5 semanas), si bien para este nuevo supuesto se establece un periodo transitorio que señalaremos más adelante al tratar sobre la entrada en vigor de la medida.
  - A diferencia de la anterior configuración, en que la suspensión era íntegramente consecutiva al nacimiento, ahora sólo es de disfrute obligatorio las 6 primeras semanas, siendo el resto de 10 semanas configurable por quienes tienen derecho a su disfrute, con algunas particularidades:
    - En el caso de la madre, se abre la posibilidad de anticipar el permiso a 4 semanas antes de la fecha previsible del parto, respecto de las 10 semanas de libre disposición, en tanto que subsiste la obligatoriedad de 6 semanas tras el nacimiento para su descanso y recuperación.
    - El disfrute de las 10 semanas restantes a partir de la semana 6 queda a elección de los progenitores o personas adoptantes, guardadoras o acogedoras, si bien ese disfrute queda condicionado a que se realice en periodos semanales que pueden ser acumulados, periodos que en cualquier caso deben preavisarse con 15 días de antelación a su disfrute.
  - Se abre la posibilidad de disfrute de estos permisos a tiempo parcial si lo permite el convenio colectivo (o el plan de igualdad, si así lo contempla, aún

cuando el precepto no lo mencione expresamente), y en los términos previstos en él, con preaviso de 15 días si se opta por esta posibilidad.

- Se mantiene el incremento de su duración en el caso de parto prematuro o de necesidad de hospitalización del neonato a continuación del parto en los términos ya regulados, que no son variados con la nueva redacción del artículo, si bien ahora se extienden a ambos progenitores, y no a la madre biológica.
- Como se establece con carácter general en la Disposición Final Segunda, entrada en vigor, del RDL, la vigencia de la nueva regulación de estas causas de suspensión del contrato por nacimiento está vigente desde la entrada en vigor del RDL 6/2019, el 8 de marzo sólo para supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor, con la excepción del supuesto del progenitor distinto de la madre biológica, para el que como se ha indicado se establece un periodo transitorio (nueva Disposición Adicional Décimo tercera del ET), que se concreta en los siguientes términos:
  - a) A partir del 1 de abril de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2019, contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.
  - b) A partir de 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.
  - c) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso o suspensión obligatoria.
- Adicionalmente a este régimen transitorio, la nueva Disposición Adicional Décimo tercera del ET establece normas transitorias adicionales hasta la plena efectividad de las previsiones sobre la suspensión de contrato por nacimiento.

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

- La suspensión del contrato laboral por adopción, guarda o acogimiento (art. 48.5 ET) pasa a configurarse en términos similares al permiso por nacimiento en cuanto a duración y régimen. Esto es, se configura como un permiso de 16 semanas de las cuales 6 son consecutivas al hecho jurídico que constituye la adopción, la guarda o el acogimiento, y el resto configurables por periodos semanales dentro de los 12 meses siguientes al mismo.

- Se mantiene en la nueva redacción la posibilidad de anticipar en cuatro semanas la suspensión a la fecha de la resolución por la que se constituye la adopción cuando ésta sea internacional que requiera desplazamiento al país de origen del menor adoptado.
- De acuerdo con lo que establece la Disposición Final Segunda, entrada en vigor, del RDL, y la nueva Disposición Adicional Décimo tercera del ET, la vigencia de la nueva regulación de esta causas de suspensión está vigente desde la entrada en vigor del RDL 6/2019, el 8 de marzo sólo para supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor, pero existe un periodo transitorio hasta su plena aplicación, el 1 de enero de 2021, que se concreta en los siguientes términos:

a) Para 2019, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma

ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) Para 2020, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- Adicionalmente a este régimen transitorio, la nueva Disposición Adicional Décimo tercera del ET establece como norma transitoria adicional hasta la plena efectividad de las previsiones sobre la suspensión de contrato por adopción, guarda o acogimiento, que en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

- Se mantiene la previsión de ampliación de la suspensión por dos semanas a partir del segundo hijo o menor adoptado, guardado o acogido, o en caso de

discapacidad de éste, con la particularidad ya señalada al tratar de los permisos por nacimiento en el ámbito del TRLEBEP, que para su disfrute se atribuye una semana a cada progenitor o adoptante, guardador o acogedor.

### **3.- MEDIDAS SOBRE RETRIBUCIONES**

Otro de los declarados objetivos de las reformas que aborda el RDL 6/2019 es la de tratar de contribuir a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Con este objetivo y con la mirada puesta en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, el RDL aborda una modificación de los artículos 3 y 28 del ET para establecer de forma más precisa y concreta el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, y para establecer la obligatoriedad de crear en el seno de las empresas de más de 50 trabajadores un registro de retribuciones medias.

Es dudosa la aplicación práctica en el ámbito del empleo público del registro de retribuciones en el ámbito del empleo público, no así en el ámbito del personal de entidades del sector público que no sean administración pública, ya que el ET no es en ningún caso aplicable al personal funcionario, lo que dejaría sus retribuciones fuera de este registro y limitado al personal laboral en tanto que no existe una figura similar o equivalente prevista en el TRLEBEP. Debemos tener en cuenta además que a efectos de retribuciones el artículo 74 del TRLEBEP ya prevé la publicidad de las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos similares de organización, y que el artículo 18.c) del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales en materia de presupuestos establece respecto del anexo de personal, que forma parte del proyecto de presupuestos, que deberá relacionar y valorar económicamente los puestos de trabajo a efectos de su correlación con los créditos presupuestarios destinados a gastos de personal. A esto debe añadirse, además, la publicidad del proceso de selección, sujeto a criterios de mérito y capacidad de modo que no es posible o previsible discriminación por razón de sexo en cuanto al acceso a los puestos, sin perjuicio de que existan puestos que puedan tener sesgo de género. No resultaría especialmente comprensible que existiendo un instrumento público para conocer las retribuciones asignadas a un puesto concreto de la organización, se exija en el ámbito del empleo público sometido al TRLEBEP ese registro que tiene sentido en donde las retribuciones por puesto no son públicas, más aún cuando, como se ha indicado, la obligatoriedad del registro de retribuciones sólo se podría predicar del personal laboral, no del funcionario, sin perjuicio de la potestad de contar con él de forma voluntaria por la organización que así lo decidiera.

En cuanto al resto de medidas establecidas en esta materia, en tanto que se articulan como modificaciones al ET, no afectarían directamente al personal funcionario de las administraciones públicas, sino en todo caso al personal laboral de éstas, sin perjuicio de que la definición que la reforma incorpora para concretar qué debe ser interpretado como trabajo de igual valor o valor equivalente deba ser tenida en consideración también en el ámbito de la función pública.

Señalado esto, las novedades que aporta el RDL 6/2019 en esta materia son las siguientes:

- Siguiendo los principios de la jurisprudencia europea que recuerda en su considerando 9º la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 sobre trabajo de igual valor, añadiendo un párrafo final al apartado 1 del artículo 28 ET, se ensaya una definición legal de lo que debe considerarse como discriminación retributiva por razón de sexo.

Así, ahora se define más concretamente que 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.

- Se establece una nueva cláusula de nulidad en los contratos de trabajo vinculada a la discriminación salarial por razón de sexo (nuevo apartado 3 del artículo 9 del ET), y vincula a esta nulidad la obligación de abonar las retribuciones correspondientes por el trabajo igual o de igual valor.

Ahora bien, es problemático porque:

a) Es dudoso que pueda considerarse válido un contrato cuando se declara nula una cláusula esencial como es la retribución. Debería aclararse que el trabajador tendrá derecho a reclamar que esa nulidad no viciara el contrato y el derecho a percibir la retribución en el tiempo trabajado y en su caso por continuar en el contrato o resolverlo con la indemnización que resultara del salario que debió percibir.

b) La definición de trabajo de igual valor es o puede resultar complicada. Si se acude a lo que dispone el artículo 28.3 no es discriminatorio si la diferencia es menor al 25%, ¿qué se establece, la indemnización con ese límite, o qué retribución, la media, la máxima? Y si se está en el segundo supuesto, esto supone que la excusa de las empresas de más de 50 trabajadores para justificar la diferencia retributiva puede ser discriminatoria. ¿Tendrá consecuencias sobre las retribuciones del resto de mujeres que puedan estar en la misma situación e invalidará la justificación del registro?.

- Se obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a contar con un registro de retribuciones medias tanto salariales como extrasalariales (nuevo apartado 2 del artículo 28 ET) desagregado por sexos y grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo de igual valor (en la definición que da el apartado 1), obligación que como se ha indicado previamente no sería directamente exigible en el ámbito del empleo público sometido al TRLEBEP.

Si bien este registro no es público, sí es accesible a las personas trabajadoras de la empresa, si bien de forma mediata a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, lo que comprende tanto a los delegados de personal y al comité de empresa como a los delegados sindicales si existen en la empresa, en aplicación de lo que dispone el artículo 10.3 apartado 1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El acceso a este registro, además, forma parte de la documentación que va a ser exigida para la elaboración de planes de igualdad.

- En relación con la brecha salarial, y respecto de los datos que se desprendan del registro de retribuciones medias, el nuevo apartado 3 del artículo 28 ET establece cuando se desprenda una diferencia entre sexos igual o superior al 25% en la media de las retribuciones totales o de las percepciones totales satisfechas, una especial obligación de justificación de esa brecha salarial, justificación que debe especialmente dar satisfacción a que no se vulnere el derecho a retribución igual en trabajos de igual valor o valor equivalente.
- Se otorga al comité de empresa una especial labor de vigilancia de las retribuciones, no sólo con el acceso a petición de una persona trabajadora que se sienta discriminada por razón de sexo, sino con carácter general.

En esta línea el artículo 64.3 ET obliga a proporcionar al comité de empresa, además de la información ya establecida, información sobre el registro de retribuciones medias. Y el apartado 7 de este mismo artículo confiere al comité de empresa como competencia adicional a las que ya dispone la de vigilar que se respete el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres la de vigilar especialmente su cumplimiento en el ámbito retributivo.

#### **4.- MEDIDAS SOBRE LA RELACIÓN LABORAL Y LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

De acuerdo con el diagnóstico realizado por el RDL 6/2019, uno de los aspectos a considerar para alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral procede de las medidas para evitar la discriminación en la contratación laboral.

Estas medidas son de aplicación al personal laboral de las administraciones públicas, pero no para el personal funcionario, regulado por las disposiciones del TRLEBEP.

Las novedades en estos puntos son:

- Por primera vez se establece como obligación en la definición de los sistemas de clasificación profesional que ésta tendrá obligatoriamente que ajustarse a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, teniendo en cuenta el principio de igual retribución por trabajo igual o equivalente que ahora regula el artículo 28.1 ET, garanticen que no se produzca discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres (art. 22.3 ET).

La aplicación de este principio va a exigir en las próximas negociaciones de convenios colectivos (dado que la norma no tiene carácter retroactivo ni establece periodo transitorio para los convenios ya aprobados) una especial atención a las clasificaciones profesionales, de modo que sea acreditable que en su elaboración se han tenido en cuenta análisis que traten de evitar que el resultado de esa clasificación profesional sea discriminatorio.

- Atendiendo al hecho de que la mayor parte de los contratos a tiempo parcial son suscritos por mujeres, se introduce en el artículo 12.4 apartado d) del ET la exigencia adicional de que en la contratación en esta modalidad se garantice en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Esto exigirá a las empresas una tarea adicional de justificación de la concreta contratación, pues en caso contrario podrían encontrarse con reclamaciones de nulidad respecto de estas contrataciones que podrían poner en juego el mecanismo del artículo 9 ET.

- Se establece como causa de nulidad del despido en periodo de prueba la circunstancia de que la trabajadora desde el inicio del embarazo hasta el inicio de la suspensión del contrato por nacimiento, salvo que se acrediten motivos que no estén relacionados con el embarazo o maternidad (art. 14.2 ET)
- Se regula como causa adicional de nulidad en los despidos por causas objetivas (art. 53.4 ET) que no se acredite suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido concreto afecta concretamente a la extinción del contrato de la persona referida en relación con las personas trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo hasta el inicio de la suspensión del permiso por nacimiento, las víctimas de la violencia de género en tanto estén vigentes las medidas que se hayan adoptado para su protección, o de las personas que disfruten o se hayan reincorporado de situaciones de suspensión del contrato de trabajo por

nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.

En otras palabras, que se acredite respecto de las personas que se encuentren en las situaciones citadas, que el concreto contrato extinguido responde a criterios objetivos y no discriminatorios y que el despido debe recaer en esa persona. La causa objetiva, por tanto, alcanza no sólo a la circunstancia de la necesidad de los despidos, sino a la concreción sobre las personas afectadas en estos supuestos, en especial en relación con la no discriminación entre hombres y mujeres.

- Tanto para el despido por causas objetivas (art. 53.4 apartado b) del ET) como para el despido disciplinario (55.5 apartado b) del ET), se amplía la protección de las víctimas de violencia de género a efectos de posible causa de nulidad de sus despidos de las medidas estrictamente laborales (adaptación o reducción de jornada, movilidad geográfica, suspensión de la relación laboral por violencia de género) a cualquier medida que pueda ser judicialmente acordada para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Entre las distintas circunstancias que interrumpen la duración de los contratos para la formación y el aprendizaje (artículo 11 del ET), se añade la de las medidas que en el ámbito laboral puedan adoptarse en materia de protección de las mujeres de violencia de género.

## **5.- SOBRE PLANES DE IGUALDAD**

El último de los pilares en que se sustenta la reforma operada por el RDL 6/2019 es la de reforzar los planes de igualdad en las empresas como instrumento para identificar posibles discriminaciones por razón de género y obstáculos para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Para ello, el RDL 6/2019 modifica los artículos 45 y 46 con tres grandes ideas.

- a) Ampliar las empresas obligadas a contar con planes de igualdad
- b) Obligar a que los planes de igualdad sean registrados.
- c) Obligar a que los planes de igualdad cuenten con un diagnóstico concreto y preciso con contenido mínimo obligatorio sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

Dado que alguna de estas medidas requerirá desarrollo reglamentario posterior (creación del registro de planes de igualdad y forma de inscripción o desarrollo reglamentario de los elementos obligatorios del diagnóstico) habrá que esperar para ver el verdadero alcance de las medidas al resultado de las elecciones generales del 28

de abril, ya que no es previsible que este desarrollo sea aprobado antes de su celebración.

En todo caso, y supeditado al desarrollo normativo que proceda, las reformas operadas son:

- Se rebaja el tamaño de la plantilla a efectos de contar obligatoriamente con estos planes, que pasa de 250 a 50 personas trabajadoras (art. 45.2 de la LO 3/2007).

Al tiempo, la norma establece un periodo transitorio para incorporar planes de igualdad, vinculados al tamaño de la plantilla (nueva Disposición Transitoria Décimo segunda de la LO 3/2007).

- De más de 150 y hasta 250, en un año.
  - De más de 100 y hasta 150, dos años.
  - De 50 a 100, tres años.
- Se fijan con carácter legal los elementos mínimos obligatorios del diagnóstico de este plan, diagnóstico al que se le otorga una especial relevancia (art. 46.2 LO 3/2007), que habrán de ser desarrollados en su contenido reglamentariamente (art. 46.6 LO 3/2007). Estos elementos mínimos, tal y como señala la Ley Orgánica tras la modificación analizada, son:
    - a) Proceso de selección y contratación.
    - b) Clasificación profesional.
    - c) Formación.
    - d) Promoción profesional.
    - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
    - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
    - g) Infrarrepresentación femenina.
    - h) Retribuciones.
    - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se destaca especialmente la obligación empresarial de proporcionar la información precisa para la valoración de los elementos obligatorios del diagnóstico, en especial, los datos retributivos, aspecto en el que cobra especial importancia el registro de retribuciones.

El inicio del cómputo del plazo para este periodo transitorio es el de la fecha de entrada en vigor del RDL 6/2019, esto es, el 8 de marzo de 2019.

En este punto debemos señalar que puede resultar contradictorio que se exija para las empresas de menos de 250 trabajadores que el plan sea aprobado en el plazo señalado desde la vigencia del Real Decreto Ley, cuando no está publicado el desarrollo reglamentario del contenido mínimo obligatorio de los elementos del diagnóstico de ese plan, de modo que puede producirse la aprobación de planes que no respondan a esos contenidos reglamentarios del diagnóstico, algo que tendrá que ser en todo caso tomado en cuenta a la hora de aprobación del correspondiente reglamento que desarrolle estos elementos.

Asimismo, y una vez que el RDL no establece nada sobre la forma o plazo en que los planes ya aprobados deban ajustarse a los nuevos elementos del diagnóstico, será preciso esperar al desarrollo reglamentario de estos elementos para conocer qué régimen transitorio o de adaptación les haya de ser de aplicación.

- Se obliga a inscribir los planes de igualdad en un registro público como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Salvo la propia previsión de creación del registro, y que formará parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, poco más establece el RDL, de modo que habrá que esperar a la norma de creación del registro y de la forma de inscribir los planes para que esta medida pueda desplegar todos sus efectos.

Es preciso apuntar en este punto una reflexión paralela vinculada al cumplimiento de cláusulas sociales en la contratación administrativa. Conviene recordar que en aplicación del artículo 28 apartados 2 y 3 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común, resultará dudoso que las AAPP puedan reclamar a las empresas que contraten administrativamente con ellas que aporten sus planes de igualdad, una vez que estos sean registrados en el registro de planes de igualdad, con independencia de que finalmente se hagan públicos o no, ya que la inscripción en el registro supone que consten en una administración pública, y por ello, que la administración que los requiere deba necesariamente dirigirse a dicho registro, y no a la empresa.

- Finalmente, y como cierre de este sistema, el RDL contempla la creación de una nueva infracción al orden social de carácter grave (art. 13.7 apartado 13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones al Orden Social) al incluir entre las infracciones sancionables en materia de cumplimiento de planes de igualdad, además de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y de los convenios colectivos (ya tipificadas) las de la propia Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, lo que conduce a que tenga

carácter de infracción grave la falta de inscripción del plan, que su diagnóstico no cumpla con los requisitos que ahora impone dicha Ley, o el incumplimiento de la obligación empresarial de aportar la documentación precisa para elaborar ese diagnóstico obligatorio.

**ANEXPAL**, 11 de marzo de 2019



ANEXPAL