



La igualdad efectiva entre hombres y mujeres es un objetivo ineludible de interés general, que afecta y preocupa a todos. Para su consecución es necesario un trabajo conjunto tanto de las administraciones públicas, las empresas, los trabajadores, las familias, el sistema educativo, como de la sociedad civil en su conjunto.

Ignorando dicha premisa, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, se ha publicado sin que previamente se haya producido un debate, amplio y consensuado, con los agentes sociales, como sí se hizo en su día con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estamos pues ante una norma hurtada al diálogo social, que nace sin el acuerdo necesario.

Reconociendo y compartiendo desde Confemetal la importancia y la necesidad de seguir avanzando en materia de igualdad, no compartimos una urgencia que justifique acudir a la técnica del Real Decreto-ley, que tan sólo viene avalada por razones de oportunidad política, y claros fines electorales y no por el carácter de las medidas aprobadas, ya que a nuestro juicio éstas pueden originar un resultado contrario al pretendido perjudicando el empleo femenino, y dificultando el acceso de las mujeres al mercado laboral.

La norma en la exposición de motivos pone el acento en las situaciones negativas, culpabilizando al mundo de la empresa de las desigualdades existentes, utilizando adjetivos como "intolerable", "injustificable", "insostenible", y ocultando que en esta materia existen numerosos factores que trascienden el ámbito de las relaciones laborales y van más allá de la capacidad de actuación de las empresas, y que para la erradicación de los mismos es necesaria una actuación decisiva de las políticas públicas y de la sociedad, en general, para la resolución de los problemas. Siendo una grave irresponsabilidad derivar al ámbito de la empresa su reparación, pues se encuentran en buena medida fuera de su campo de actuación.

Son varios los textos normativos que regulan en España el principio de igualdad de trato y oportunidades, destacando principalmente las referencias establecidas en la Constitución Española (art. 9.2 y 14), el Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", en el que se disponen en diversas medidas específicas para garantizar este derecho en el ámbito laboral.

De dichos textos legislativos se desprende, como la ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en la mayoría de los casos en el ámbito de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido y su desarrollo.

Además de las políticas públicas de empleo, educativas, formativas, fiscales, de sensibilización, cambios socioculturales, etc., que inciden en la conciliación de la vida laboral y familiar, o en la brecha salarial, las elecciones formativas de las mujeres inciden también en el despeño de puestos de trabajo con menor cualificación. El tamaño de las empresas, igualmente, es decisivo. En España predominan las pymes y la mayoría de las empresas, el 70%, se distribuyen en el sector servicios.

Por parte de las empresas se debe rechazar cualquier discriminación, pero es importante señalar que "diferencias" y "discriminación" no son equivalentes, ya que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores externos a la empresa o internos, vinculados a la trayectoria laboral de la persona en la empresa y a las opciones personales. Todos estos factores deben analizarse en profundidad.

El Real Decreto-ley introduce una excesiva burocratización, un aumento de las obligaciones formales a las empresas que redundará en un incremento de los costes laborales, que puede generar, como se ha dicho, prejuicios a la contratación de las mujeres, no favoreciendo su acceso al empleo.

La norma no tiene en cuenta las enormes diferencias en casuística entre los distintos sectores económicos y la tipología empresarial. El Metal tradicionalmente es un sector masculinizado. La presencia laboral femenina en éste puede estimarse en el 12-13% de los

trabajadores ocupados en este sector en España, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo.

Para invertir dicha problemática debería favorecerse la incorporación laboral de las mujeres en el Sector, impulsando en primer lugar una formación profesional adecuada de las mujeres desempleadas y cambiando la percepción y los roles ligados al desempeño del trabajo en el sector industrial.

Entre las novedades que introduce el Real Decreto-ley 6/2019, destacan las siguientes:

- 1) Se rebaja el umbral de 250 a 50 o más trabajadores para elaborar y aplicar un plan de igualdad, desconociendo la realidad del tejido empresarial español. En la Industria del Metal el 93% de las empresas son pymes de menos de 10 trabajadores, de menos de 50 son el 96%.
- 2) En las empresas con al menos 50 trabajadores si el promedio de la retribuciones de los trabajadores de un sexo es superior a las del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, se introduce la posibilidad de que exista una presunción de discriminación salarial por razón de sexo, si el empresario no incluye en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo del trabajador.
- 3) Se crea un Registro de Planes de Igualdad integrado en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos. Las empresas están obligadas a inscribir los planes de igualdad, que deberán ser negociados en una comisión específica: Comisión de Negociación del Plan de Igualdad.
- 4) Se establece un calendario a partir del 7 de marzo para la aprobación por las empresas de los planes de igualdad:
  - Empresas de más de 50 y hasta 250 trabajadores: 1 año
  - Empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores: 2 años
  - Empresas de 50 a 100 trabajadores: 3 años
- 5) Se decreta un contenido mínimo en los planes de igualdad que incluirá auditorías salariales, infrarrepresentación femenina, retribuciones, etc., lo cual constriñe la autonomía negociadora de las partes, sustituyendo dicho contenido a la negociación entre las partes. No obstante, habrá que esperar al desarrollo reglamentario para ver el alcance que se quiere dar a materias tales como: diagnóstico, contenidos, auditorías salariales, seguimiento, evolución y registro de dichos planes de igualdad.
- 6) Se blindan durante el período de prueba de los contratos, las situaciones de embarazo, desde la fecha del inicio de éste (no desde la fecha de conocimiento de la empresa de esta circunstancia), hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el art. 48.8 ET, o maternidad, de forma que la resolución a instancia empresarial será nula, salvo que concurran motivos no relacionados con estas situaciones.
- 7) En materia de clasificación profesional se modifica el art. 22.3 ET, aludiendo al análisis correccional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento, y retribuciones, introduciendo una enorme complejidad técnica para los miembros de la Comisión Negociadora.
- 8) Se establece la obligación de todo empresario (con independencia del número de trabajadores que ocupen) de llevar un Registro con los valores medios de los salarios de su plantilla, de los complementos salariales y extrasalariales, desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Esto supone una burocratización enorme para las empresas. Asimismo, se recoge el derecho de acceso a tal Registro por las personas trabajadoras a través de sus representantes. Para determinar que se entiende por "trabajo de igual valor", debe acudir a una serie de factores que habrá de evaluar y compararse para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, factores relacionados con su desempeño, etc.
- 9) Los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de

prestación, para hacer efectiva la conciliación. La manera en que se materialice dicho derecho afectará de forma muy significativa a la prestación del trabajo, sobre todo en el régimen de turnos, de forma que generará problemas de gestión a las empresas.

- 10) Se equipara la duración del permiso (16 semanas) de la madre y del otro progenitor (antes paternidad) y se obliga a que ambos progenitores disfruten, ininterrumpidamente y a jornada completa, de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. Transcurridas esas 6 semanas, la suspensión del contrato de cada uno de los progenitores podrá ejercitarse hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses, distribuyéndose a su voluntad los períodos semanales de forma acumulada o interrumpida, y en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa y en la forma que reglamentariamente se establezca. No obstante, la madre podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

Por otra parte, el ejercicio de este derecho es individual de la persona trabajadora, no pudiendo transferirse al otro progenitor.

En definitiva, consideramos que si se desea avanzar de forma efectiva sería, rigurosa y transparente, en la igualdad dadas las enormes diferencias que existen en los distintos sectores económicos y la tipología de empresas, la fórmula más eficaz para lograrlo es la negociación colectiva y el diálogo con los representantes de los trabajadores en cada empresa.

Es clave en esta materia además la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres, y las medidas de apoyo de las Administraciones Públicas (guarderías, ayudas a la dependencia, etc.), con el objetivo de que las mujeres no deban renunciar a oportunidades de desarrollo profesional. La conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, depende también de la educación y los roles sociales, de forma que su realización es ciertamente compleja y no puede suponer una asunción indebida de responsabilidades para las empresas o un enfrentamiento de los intereses de los empresarios a las circunstancias personales de los trabajadores. No corresponde sólo a la empresa asumir obligaciones y servidumbres propias de las Administraciones Públicas, de la sociedad civil o del sistema educativo.

***El Real Decreto-ley para la igualdad:  
Una norma sin consenso y sin debate social***