

## NOVEDADES INTRODUCIDAS POR 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

Con fecha 7 de marzo de 2019 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado 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*.

La norma, que ha entrado en vigor el 8 de marzo de 2019, contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley. Mediante la presente comunicación les trasladamos las modificaciones más relevantes introducidas por el citado Real Decreto-Ley en tales textos legales.

### 1. Modificaciones introducidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**1.1 Planes de Igualdad:** Se establece la obligación de que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren un *Plan de Igualdad*, estableciéndose los siguientes plazos para su aprobación en función de la dimensión de la plantilla:

- Empresas de 151 a 250 trabajadores: se les concede el plazo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- Empresas de 101 a 150 trabajadores: se les concede el plazo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Empresas de 50 a 100 trabajadores: se les concede el plazo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Previamente a la aprobación del *Plan de Igualdad* será necesario elaborar, en el seno de su *Comisión Negociadora*, un diagnóstico sobre los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- 1.2 **Creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas:** Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro.
2. **Modificaciones introducidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**
  - 2.1 **Violencia de género:** El cómputo de la duración de los contratos formativos se interrumpirá, además de por las causas que ya se encontraban consignadas en dicha ley, por motivos de violencia de género. También se interrumpirá por tales razones el periodo de prueba fijado en los contratos de trabajo.
  - 2.2 **Contratos a tiempo parcial:** Se establece expresamente la obligación de la empresa de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres.
  - 2.3 **Periodo de prueba:** Durante este período, la resolución de la relación laboral a instancia de la empresa será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del mismo hasta el comienzo del periodo de suspensión de la relación laboral por el nacimiento del hijo, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.
  - 2.4 **Grupos profesionales:** La definición de los mismos se basará en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.
  - 2.5 **Igualdad de remuneración por razón de sexo:** Un trabajo debe tener el mismo 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 sean equivalentes.

La empresa debe llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, distinguiendo entre sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

**2.6 Conciliación de la vida familiar y laboral:** Los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo (incluida la prestación de su trabajo a distancia) para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que las mismas sean razonables y proporcionadas con las necesidades del trabajador y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos, los trabajadores tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que aquéllos cumplan doce años.

Ante dicha solicitud, la empresa abrirá un proceso de negociación con el trabajador durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el plazo, la empresa debe comunicar por escrito la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa o denegarla indicando las razones objetivas en las que se basa. Las discrepancias entre la empresa y el trabajador solicitante de la adaptación de jornada se resolverán por la jurisdicción social.

**2.7 Desaparece el permiso de dos días por el nacimiento de hijo.**

**2.8 Permiso para el cuidado del lactante:** La reducción de jornada en media hora para el cuidado del lactante constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si dos trabajadores de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

**2.9 Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por nacimiento de hijo:** El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado.

El periodo de suspensión indicado entrará en vigor de forma progresiva de modo que:

- A partir del 1 de abril de 2019, el periodo de suspensión será de ocho semanas, de las cuales las dos primeras debe disfrutarlas

de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión cuyo disfrute no sea obligatorio.

- A partir del 1 de enero de 2020, el periodo de suspensión será 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 hasta dos semanas de su periodo de suspensión cuyo disfrute no sea obligatorio.
- A partir del 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará del mismo periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos. Transcurrido dicho periodo obligatorio, la suspensión podrá distribuirse en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto o hasta que el hijo cumpla doce meses. El disfrute de cada periodo semanal o la acumulación de dichos periodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

También podrá disfrutarse dicho permiso en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre las partes, debiendo comunicárselo el trabajador a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho será individual del trabajador, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

**2.10 Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento:** Se amplía el periodo de suspensión de forma progresiva a dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, pudiéndose disfrutar de forma similar a la establecida para los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo.

### **3. Modificación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

Mediante esta modificación se introducen en el sector público las medidas que se acaban de exponer.

### **4. Modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

Se adapta la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones conforme a los nuevos

derechos reconocidos. A tal efecto, se crea una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. También se establecen las adaptaciones necesarias para incluir estas prestaciones en la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

**5. Modificación de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.**

Se establece que el Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales (cuyo objeto será prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualquier otra entidad y empresa que lleve a cabo dicha actividad en el ámbito de la dependencia y los servicios sociales) tendrá una duración de diez años a partir de la entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley.

**6. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

Se considera infracción grave de la empresa no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de aplicación.

**7. Modificación de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.**

Se realizan los cambios oportunos para adaptarla a las medidas introducidas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Quedamos a su disposición para resolverles cualquier duda que pueda plantearseles en relación al contenido de la presente nota informativa.

---

Montero Aramburu Abogados  
Departamento Laboral