

Núm. 18/2019

## Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Barcelona, viernes 8 de marzo de 2019

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado, núm. 57 de fecha 7 de marzo de 2019, 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](#).

El presente Real Decreto Ley contiene 6 Artículos, 1 Disposición adicional, 5 Disposiciones transitorias, 1 Disposición derogatoria y 3 Disposiciones finales.

El Real Decreto Ley, con carácter general, entra en vigor el día 8 de marzo de 2019, con excepción de algunas disposiciones como las relativas a los permisos por nacimiento que entrarán en vigor el 1 de abril.

Mediante el presente Real Decreto Ley se modifican 5 normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres; La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre y la Ley 20/2017, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

A continuación se indican las modificaciones más relevantes:

### 1. PLANES DE IGUALDAD

Se modifican los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los siguientes términos:

- Se establece la obligatoriedad para las empresas de más de 50 trabajadores de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, (Hasta ahora dicha obligación solo existía para empresas de más de 250 trabajadores) que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Se fija un periodo transitorio para la aplicación de esta medida (que contarán desde la publicación del RD-ley en el BOE, es decir el 7 de marzo de 2019):
  - o Para las empresas de entre 151 y 250 trabajadores: 1 año.
  - o Para las empresas de entre 100 y 150 trabajadores: 2 años.
  - o Para las empresas de entre 50 a 99 trabajadores: 3 años.

- Se fija el contenido mínimo que deberá contener el plan de igualdad, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras. Estableciendo las siguientes materias:
  - 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.

Asimismo se establece que para la elaboración del diagnóstico, que se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro salarial.

- Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Este Registro se desarrollará reglamentariamente junto al diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación.
- Se establece la obligatoriedad para las empresas de inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

## 2. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Se modifica el artículo 9 del Estatuto de los Trabajadores y se añade la siguiente redacción:

*"3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor."*

Se modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

- Se introduce el concepto de trabajo de igual valor:

*"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 la obligación de 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.

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

- Cuando en una empresa con al menos cincuenta 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.

### 3. PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Se modifica el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para:

- Ampliar los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores, ampliándose el permiso para el progenitor distinto a la madre biológica a 16 semanas.

En la disposición transitoria segunda se prevé que la ampliación sea gradual:

- o A partir de la entrada en vigor de esta ley, en 2019:
  - En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en la presente ley desde su entrada en vigor.

El progenitor distinto a la madre biológica contará con un periodo de suspensión total de 8 semanas (hasta ahora eran 5 semanas), de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. Las 6 semanas restantes podrán ser de disfrute acumulado o interrumpido hasta que el hijo cumpla los 12 meses.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor/a un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

- En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a dispondrá de un periodo de permiso de 6 semanas, a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria inmediatamente después de la resolución judicial. Junto a las seis semanas obligatorias, los progenitores podrán disponer de un total de 12 semanas de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Las 8 restantes podrán ser de disfrute interrumpido hasta que el hijo cumpla 12 meses.

- o A partir del 1 de enero de 2020:

- En el caso de nacimiento, el otro progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de 12 semanas, de las cuales las cuatro primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. Las 8 restantes podrán ser de disfrute interrumpido hasta que el hijo cumpla 12 meses.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor/a un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

- El caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a dispondrá de un periodo de suspensión de 6 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 16 semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la finalización del periodo anterior 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.
- A partir de 1 de enero de 2021: cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión del contrato de trabajo de 16 semanas, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio ininterrumpido e inmediatamente posterior al parto, la adopción o la guarda con fines de adopción y de acogimiento, para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en la presente Ley.

#### 4. CONTRATACIÓN

En los contratos formativos se incorpora como causa de interrupción del cómputo de su duración la **"violencia de género"** al tiempo que se sustituye, como causa de tal interrupción, **"maternidad y paternidad"** por **"nacimiento"**, con lo que se da entrada a los distintos modelos de familia.

Igualmente, en el período de prueba las circunstancias enunciadas en el párrafo anterior suspenden su duración, siempre que haya acuerdo con la empresa a dichos efectos.

Se recoge expresamente en los contratos a tiempo parcial **que debe "garantizarse en todo caso la ausencia su discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres"**, con lo que se viene a concretar el derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, recogido en el artículo 4.2.c) del ET, atendiendo a la forma de contratación. Entendemos que tiene una finalidad pedagógica o didáctica, pues esa ausencia de discriminación ya tendría amparo en el propio texto constitucional y en el ET.

## 5. NULIDAD DE LA RESOLUCIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO A INSTANCIA EMPRESARIAL

En cuanto a la nulidad de los despidos por causas objetivas o disciplinarios en supuestos de embarazo, lactancia, suspensión del contrato por cuidado de menor o enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, se mantiene en el Real Decreto-Ley, si bien, además se amplía de 9 a 12 meses, contados desde el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento, el período al que se extiende la nulidad de la decisión extintiva que afecta a trabajadores que se hubieran integrado al trabajo extiende la nulidad de la decisión extintiva que afecta a trabajadores que se hubieran integrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción.

Se establece expresamente *"En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor"*.

## 6. CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES

En los supuestos de reducción de jornada por nacimiento, cuidado de menor o violencia de género, se establece que el salario a tener en cuenta, a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el ET, será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

## 7. DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Se modifica el apartado 8 del artículo 34 del ET, concretando el alcance del derecho a la adaptación de jornada por motivos de conciliación, quedando redactado del siguiente modo:

*"8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar la adaptación 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."*

*En el caso de que tengan hijos o hijas, la solicitud deberá realizarse tras los periodos de suspensión previstos en el artículo 48.4 o 5 y 6, y hasta que cumplan doce años.*

*En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la*

*petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.*

*Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social."*

- Reserva de puesto de trabajo por excedencia: En los casos de excedencia por cuidado de un hijo el periodo de reserva del puesto de trabajo se amplía de 12 a 18 meses, cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor.
- Reducción de jornada, permisos por cuidado de lactante: La reducción de jornada en media hora para el cuidado de lactante hasta que éste cumpla nueve meses se configura como un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen (ejercicio corresponsable), 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.

Se amplían los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores.

## 8. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

Se modifica el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el siguiente sentido:

- Se modifican diferentes artículos en relación a la referencia de las expresiones "prestaciones de maternidad y paternidad" contenidas en el articulado por las de "prestación por nacimiento y cuidado de menor".
- Se modifica el **Capítulo VII** sobre corresponsabilidad en el cuidado del lactante por el que se crea una nueva prestación económica, con el siguiente redactado:

### *CAPÍTULO VII Corresponsabilidad en el cuidado del lactante*

*Artículo 183. Situación protegida*

*A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.*

*La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.*

*Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.*

*Artículo 184 Beneficiarios.*

*1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1ª del capítulo VI.*

*2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.*

*3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.*

*Artículo 185. Prestación económica.*

*1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.*

*2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.*

## 9. OTRAS MEDIDAS.

- Convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia: Se modifica la disposición adicional decimocuarta de la Ley General de la Seguridad para la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.
- Se modifica el artículo 14 del ET que regula el período de prueba: Se incorpora el blindaje de los contratos en el periodo de prueba durante el embarazo o maternidad, añadiendo el siguiente **redactado en el punto 2**: "*La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el art. 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad*".

- Se modifica el artículo 22.3 del ET que regula el Sistema de clasificación profesional, con la siguiente redacción:

*"3. La definición de los grupos profesionales se ajustará 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. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1."*