



Madrid, 15 de Marzo de 2019

MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN (REAL DECRETO-LEY 6/2019)

El pasado día 7 de marzo de 2019 ha sido publicado en el BOE 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 mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuyo principal objetivo es eliminar toda clase de discriminación laboral hacia las mujeres y hacer efectivo el mandato de igualdad contenido en la Ley Orgánica 3/2007.

Esta normativa introduce modificaciones en:

- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- El **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
- El **Estatuto Básico del Empleado Público** (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).
- La **Ley General de la Seguridad Social** (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).
- El **Estatuto del Trabajador Autónomo** (Ley 20/2007, de 11 de julio).
- La **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).
- La **Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado de 2009.**

La mayoría de las disposiciones del Real Decreto-ley 6/2019 entrarán en vigor el 8 de marzo de 2019, sin perjuicio de algunas excepciones que lo harán el 1 de abril de 2019.

Dada la situación actual de disolución de las Cortes Generales, este Real Decreto-ley deberá ser convalidado por la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados en un plazo máximo de 30 días. En caso contrario, esta norma surtiría efectos desde su entrada en vigor hasta la fecha de su no convalidación.

A continuación les resumimos brevemente los cambios más significativos que implica esta nueva normativa.

I. PLANES DE IGUALDAD.

Se establece la obligatoriedad de elaboración y aplicación de un plan de igualdad en las empresas con 50 o más trabajadores (anteriormente sólo afectaba a las empresas con más de 250 trabajadores).

Esta obligación se aplicará de forma escalonada según el tamaño de la empresa, estableciéndose el siguiente periodo transitorio:



Nº de trabajadores	Periodo transitorio para la aprobación del Plan de Igualdad
De 50 a 100 trabajadores	3 años (hasta 07/03/2022)
De 101 a 150 trabajadores	2 años (hasta 07/03/2021)
De 151 a 250 trabajadores	1 año (hasta 07/03/2020)

Con carácter previo a su aprobación, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad habrá de elaborar un diagnóstico negociado, en su caso, con la Representación de las personas trabajadoras, que identifique los obstáculos que impidan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El registro diario de la jornada deberá incluir el **horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado**, lo cual supone un registro doble.

Además, la organización y documentación del registro de jornada correrá a cargo de la negociación colectiva o acuerdo de empresa (o, de no alcanzarse, por decisión del empresario tras haber realizado una consulta previa a la representación legal de los trabajadores).

Los Planes de Igualdad deberán ser inscritos en un registro específico que formará parte del Registro de Convenios Colectivos y acuerdos colectivos de trabajo. La norma obliga a la empresa a conservar estos registros durante 4 años.

El diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad y el registro de los mismos se desarrollarán reglamentariamente en el plazo de seis meses.

El incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes de igualdad se establecen en el ET y en los convenios colectivos de aplicación constituye infracción grave (artículo 7 apartado 13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en Orden Social (LISOS), sancionado en su grado máximo con hasta 6.250 euros.

II. RETRIBUCIÓN EQUITATIVA. REGISTRO SALARIAL.

Se añade un nuevo apartado al artículo 9 del ET que reconoce expresamente que en el caso en que se declare la nulidad del contrato de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al trabajo de igual valor realizado.

Se define el concepto de *trabajo igual o de igual valor*, debiendo atenderse a "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".

Esta definición incide directamente en el sistema de clasificación profesional de la empresa, ya que la definición de los grupos profesionales –reservada a la negociación colectiva– deberá ajustarse 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 la obligación de establecer la misma retribución a trabajos de igual valor.

Adicionalmente se establece la obligación para las empresas de llevar un registro salarial de su compañía (art. 28 ET) desagregado por sexo y distribuido por grupo profesional, en el que se contemplen los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla. Este registro será accesible a todos los trabajadores a través de la representación legal de los mismos.



Además, las empresas con menos de 50 trabajadores, deberán incluir en estos registros una justificación de que la diferencia salarial (si ésta es superior al 25%) no obedece a motivos de género.

III. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Se modifica el artículo 34.8 ET introduciendo una nueva medida de conciliación de la vida familiar y laboral que permite adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para que la persona trabajadora ejercite su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, con el límite de que estas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con la organización y producción de la empresa.

En el caso de que la adaptación se solicite para el cuidado de hijos o hijas, la solicitud puede presentarse una vez finalizada la suspensión por nacimiento y hasta que los hijos cumplan la edad de 12 años.

En la negociación colectiva se deberán pactar los términos de su ejercicio; y si no la hubiera, la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora por un periodo máximo de 30 días, tras el cual comunicará por escrito su decisión indicando las razones objetivas que la justifiquen.

Esta decisión podrá ser impugnada por el trabajador ante la jurisdicción social.

IV. PERÍODO DE PRUEBA Y PRESUNCIÓN DE NULIDAD.

Se refuerza la protección de las trabajadoras embarazadas durante el periodo de prueba y se establece una mayor protección. Así, durante el periodo de prueba, la resolución del contrato a instancia empresarial será nula en el caso de trabajadoras embarazadas y desde la fecha de inicio del embarazo hasta el parto, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Se establece así la presunción de nulidad en las finalizaciones de contrato durante el periodo de prueba en el caso de mujeres embarazadas, siendo de cuenta del empresario probar que dicha finalización no trae causa del embarazo.

V. PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE.

Se modifica el permiso de lactancia regulado en el artículo 37.4 del ET, que pasa a denominarse permiso de cuidado del lactante.

La novedad que introduce el Real Decreto-ley 6/2019 es que ahora tienen derecho a disfrutarlo los dos progenitores con la misma duración y régimen, pudiendo extenderse hasta que el bebé alcance los 12 meses de edad; en este caso el salario se reduciría proporcionalmente a partir de los 9 meses del menor.

Como sucedía hasta el momento, este derecho podrá sustituirse por una reducción de jornada de media hora.

Esta novedad genera una nueva prestación de Seguridad Social por *corresponsabilidad por cuidado del lactante* (art. 183 LGSS), equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo (art. 192 bis LGSS).



VI. PERMISO POR NACIMIENTO.

Bajo el término *suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor* quedan englobados e igualados los permisos de maternidad y paternidad, sin distinción de progenitores y sexos.

Esta regulación se aplicará gradualmente hasta la total equiparación de los periodos de suspensión del contrato de ambos progenitores en 2021. Así, durante el año 2019 el permiso de paternidad se elevará de cinco a ocho semanas, en 2020 se aumentará a doce semanas y, finalmente, en el año 2021 alcanzará las dieciséis semanas.

Las seis primeras semanas (que serán cuatro desde el 2021) se disfrutarán de forma ininterrumpida e inmediatamente con posterioridad al parto, y habrán de disfrutarse a jornada completa.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores, una vez transcurridas las seis primeras semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo alcance los 12 meses, debiendo comunicarse a la empresa con una antelación de 15 días.

La misma lógica se aplicará a los supuestos de suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Estas modificaciones entrarán en vigor a partir del 1 de abril de 2019.

VII. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR EN FAMILIAS NUMEROSAS.

Para el caso en el que ambos progenitores ejerzan el derecho de excedencia que regula el artículo 46 ET con la misma duración y régimen, la reserva del puesto de trabajo se podrá extender hasta un máximo de 18 meses (en lugar de los 15 reconocidos hasta el momento).

VIII. SUPRESIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO POR NACIMIENTO DE HIJO.

Desaparece el permiso retribuido de 2 días por nacimiento regulado en el artículo 37.2.b) ET y se amplía a ambos progenitores el permiso por nacimiento de hijos prematuros o hospitalización después del parto (art. 37.5 ET).

IX. NULIDAD DEL DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS.

El Real Decreto-ley 6/2019 modifica los artículos 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, extendiendo la nulidad de los despidos de personas trabajadoras durante o después del período de suspensión del contrato de trabajo *por nacimiento* (la redacción anterior se refería a las bajas de *maternidad y paternidad*), ampliando el periodo de protección hasta los 12 meses posteriores al nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (antes 9 meses).

Por otra parte, para la consideración de un despido objetivo como procedente se exigirá que se acredite suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.



Es decir, vuelve a exigirse expresamente la justificación en la individualización de cada trabajador afectado por este tipo de despidos, de tal forma que una causa objetiva no puede dar cobertura a una extinción de contrato generalizada, sino que ha de justificarse la afectación de la causa al puesto concreto del trabajador a quien se despida.

X. CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE JORNADA REDUCIDA.

Al igual que sucedía con otros supuestos de reducción de jornada por guarda legal, en los supuestos de reducción de jornada por cuidado del lactante, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas legalmente (despido, modificación sustancial, etc.) 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.

XI. COTIZACIÓN DE LOS CUIDADORES NO PROFESIONALES

Hasta el momento, los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, en su mayoría mujeres, debían financiarse ellos mismos la suscripción de un convenio especial. Ahora, el Real Decreto-ley 6/2019 modifica la Ley General de Seguridad Social para recuperar la financiación de las cuotas de estos convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, con cargo a la Administración General del Estado, y con efectos al 1 de abril de 2019.

FIN DEL DOCUMENTO

ALEDIA ABOGADOS

El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.