

**NOTA INFORMATIVA RELATIVA A LAS MODIFICACIONES DEL
REAL DECRETO-LEY 6/2019 DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS
URGENTES PARA LA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL
EMPLEO Y LA OCUPACION.**

Sara Bermejo Maniega
Abogada Abdón Pedrajas
sbm@abdonpedrajas.com
www.abdonpedrajas.com

PRINCIPALES MODIFICACIONES REAL DECRETO-LEY 6/2019 DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACION.

Tal y como se establece en su exposición de motivos, el objetivo del RD es eliminar toda discriminación directa o indirecta de las mujeres, y en definitiva hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la ley Orgánica 3/2007.

En este sentido el RD afecta a la siguiente normativa:

- ❖ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- ❖ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores
- ❖ Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- ❖ Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ❖ Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- ❖ Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- ❖ Ley 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009

La mayoría de las previsiones del RD entrarán en vigor en fecha **8 de marzo de 2019**, salvo determinadas excepciones que entrarán en vigor el 1 de abril de 2019 y que se señalarán en cada caso concreto.

A continuación se analizan las principales modificaciones en la legislación laboral vigente, sin entrar en el sector público y los trabajadores autónomos.

1. MODIFICACIÓN LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES.

PLANES DE IGUALDAD	REGULACIÓN ANTERIOR	MODIFICACIONES RD 6/19
Obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad (Art. 45.2)	Empresas con 250 o más trabajadores	Empresas con 50 o más trabajadores Periodo transitorio para aprobar estos planes: - Empresas de 50 a 100 trabajadores: 3 años - Empresas de 101 a 150 trabajadores: 2 años - Empresas de 151 a 249 trabajadores: 1 año
Contenido del Plan (Art. 46.2)	Materias entre otras - Acceso al empleo - Clasificación profesional - Promoción y formación - Retribuciones - Ordenación del tiempo - Conciliación laboral, personal y familiar - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Realización de un diagnóstico con la RLT de los obstáculos en materia de: - Proceso de selección y contratación - Clasificación profesional - Formación - Promoción profesional - Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial) - Conciliación laboral, personal y familiar - Infrarrepresentación femenina - Retribuciones - Prevención del acoso sexual por razón de sexo
Registro de Planes de Igualdad de las Empresas (art. 46.4,5 y 6)	NO	Sí. Las empresas se encuentran obligadas a inscribir sus planes en este nuevo registro como medida de control.

Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el registro de los mismos.

2. MODIFICACIONES ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Antes de analizar de manera específica todas las modificaciones que han sufrido los artículos del ET, simplemente señalar que con carácter general se ha sustituido el término “trabajadores” en todos los artículos modificados por “personas trabajadoras”

❖ Validez del contrato de trabajo (Art. 9)

Se añade un apartado 3) estableciendo que el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor, para el caso de que el contrato se declare nulo por discriminación salarial por razón de sexo.

❖ Contratos Formativos (Art 11). Modificación del apartado 11.1b) y 11.2 b)

Tanto en el contrato de trabajo en prácticas como en el contrato para la formación se incluye la violencia de género como situación que interrumpe computo de la duración el contrato de trabajo.

Además se recogen en el nuevo término “ nacimiento” las situaciones de maternidad y paternidad.

❖ Contratos a tiempo parcial (Art. 12). Modificación apartado 12.4 d)

El RD añade que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres.

❖ Periodo de prueba (Art. 14). Modificación apartado 14.2 y 3

El RD refuerza la protección de las trabajadoras embarazadas en el periodo de prueba y establece una suerte de blindaje ante los casos de embarazo y maternidad:

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 artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Igualmente se incluye la violencia de género como situación que interrumpe el contrato de trabajo y se recoge en el nuevo término “nacimiento” las situaciones de maternidad y paternidad.

❖ [Sistema de clasificación profesional \(Art. 22\). Modificación apartado 22.3](#)

El RD refuerza el objetivo de ausencia de discriminación en la definición de los grupos profesionales, ajustándose estos 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.

❖ [Igualdad de remuneración por razón de sexo \(Art. 28\) y Derechos de información de los representantes \(Art. 64.3 y 7 a\)](#)

- El nuevo artículo, a efectos de aclarar la definición de trabajo con igual valor, establece que este lo será 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.

- Una de las principales novedades de este RD es la obligación para las empresas de realizar un registro con valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

- Este registro será accesible para todos los trabajadores a través de la representación legal de los trabajadores. Por ello, se establece como obligación el informar anualmente a la representación legal de los trabajadores de la aplicación del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa incluyendo el registro de salarios del art. 28.2.

- Se considerará que existe brecha salarial, cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.

En estos casos, 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.

❖ Jornada (Art. 34). Se modifica el apartado 34.8

- Dentro del derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación, se incluye una referencia a la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia. Así mismo se hace referencia a que dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Esta nueva regulación no ofrece ninguna definición de “razonabilidad” y “proporcionalidad”, con los consiguientes problemas que estos conceptos jurídicos indeterminados pueden traer consigo.

- Se establece la obligación para la negociación colectiva de pactar los términos del ejercicio de este derecho de adaptación con criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación.

- En ausencia de regulación, empresa y trabajador deberán negociar durante un periodo máximo de 30 días los términos de adaptación de la jornada. Las discrepancias serán resueltas por la jurisdicción laboral.

- La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o antes de la finalización de este si existe un cambio de las circunstancias lo justifique.

❖ Descanso semanal, fiestas y permisos (Art. 37).

	REGULACIÓN ANTERIOR	MODIFICACIONES RD 6/19
Permiso por nacimiento de hijo (Art. 37.2b)	Permiso de 2 días	DESAPARECE
Permiso de Lactancia (Art. 37.4)	Solo se reconocía a un progenitor hasta que el menor cumpliera 9 meses.	Se reconoce este permiso a ambos progenitores. Si ambos progenitores lo disfrutaban en la misma duración y régimen, el periodo de disfrute puede ampliarse hasta que el menor cumpla 12 meses. *En este caso se reduciría el salario proporcionalmente a partir de los 9 meses del menor.
Permiso por nacimiento de hijos prematuros o hospitalización después del parto (Art. 37.5)	Un progenitor podría disfrutar de 1 hora de permiso o 2 horas con disminución de salario	Ambos progenitores pueden disfrutar de 1 hora de permiso o 2 horas con disminución de salario
Concreción horaria y determinación del momento de disfrute (Art. 37.7)	Se refería únicamente al permiso de lactancia y a la reducción de jornada	Se amplía al permiso por nacimiento de hijos prematuros o hospitalización después del parto.

- En este sentido, se crea una nueva prestación de Seguridad Social por “corresponsabilidad en el cuidado del lactante” (Art. 183 LGSS). La situación protegida es 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 Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con

finés de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses.

Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas

La prestación económica es 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. 192bis LGSS).

❖ [Excedencias \(art. 46\). Modificación apartado 46.3 \(párrafo 2\)](#)

En el caso de excedencia por cuidado de hijos, cuando la familia tenga reconocida la condición de familia numerosa [se ampliará la reserva de puesto a 18 meses](#) (en vez de los 15 reconocidos con anterioridad) en el caso de que ambos progenitores disfruten de este derecho con la misma duración y régimen.

❖ [Suspensión con reserva de puesto de trabajo \(art. 48\).](#)

Tras esta nueva regulación que terminará su implantación gradual en 2021, el llamado permiso de maternidad y el permiso de paternidad, quedan igualados y englobados en el término [“suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor”](#) sin distinguir por tanto entre progenitores o sexos.

En este sentido, se modifica el artículo [177 de la LGSS](#) desapareciendo los términos de “prestación de maternidad y paternidad” englobándose todo ello igualmente en la prestación por nacimiento y cuidado del menor sin distinguir por sexos.

A continuación se describe en un cuadro resumen las principales modificaciones sufridas a este respecto que entrarán en vigor [A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2019:](#)

	REGULACIÓN ANTERIOR	MODIFICACIONES RD 6/19
Permiso de maternidad	16 semanas: -6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después del parto	<u>16 semanas:</u> -6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después del parto para ambos progenitores.
Permiso de paternidad	5 semanas - Se deberán disfrutar de forma ininterrumpida, desde la finalización del permiso por nacimiento hasta la finalización del permiso de maternidad. - La última semana (previo acuerdo con la empresa) podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 9 meses.	 <p>Implementación gradual hasta 2021.</p> <p>Tras estas 6 semanas, se podrán distribuir las 10 restantes a voluntad en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses (en régimen de jornada completa o parcial previo acuerdo con la empresa)</p> <p>- Se deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días la distribución del disfrute de este derecho</p> <p>*Hasta el 2021: - <u>2019</u>: 8 semanas, 2 semanas ininterrumpidas tras parto. La madre podrá ceder 4 semanas de su permiso no obligatorio. - <u>2020</u>: 12 semanas, 4 semanas ininterrumpidas tras parto. La madre podrá ceder 2 semanas de su permiso no obligatorio.</p>
Supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento	16 semanas ininterrumpidas a partir de la resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda legal.	- 16 semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor, cuyas 6 primeras semanas deberán disfrutarse tras resolución judicial o decisión administrativa. - Misma regulación en cuanto a distribución e implantación gradual que el permiso por nacimiento
Supuesto de discapacidad del menor o nacimiento, adopción o guarda legal múltiple por cada hijo distinto del primero.	La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas (solamente para la madre).	La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.
Supuesto de parto prematuro u hospitalización del neonato tras el parto	El periodo de suspensión se computará a instancia de la madre o en su defecto del otro progenitor, a partir del alta hospitalaria.	Se elimina la prevalencia por la madre biológica y podrá computarse a instancia de cualquiera de los progenitores, sin preferencia por ninguno de ellos.

❖ **Nulidad del despido (Art. 53 y 55). Modificación apartado 53.4 y 55.5**

En consonancia con las modificaciones en materia de permisos, se amplía de 9 a 12 meses el tiempo en el que se podría considerar nulo el despido tras la finalización de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Se remarca de forma expresa que solo se considerará procedente el despido por causas objetivas (Art. 53.4) en los casos mencionados en sus apartados anteriores (trabajadores con situaciones especialmente protegidas) cuando se acredite suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de esa específica persona, reforzando la protección de la regulación anterior.

❖ **Calculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida (Disp. Adicional 19)**

De acuerdo con la modificación de los permisos, se amplían los supuestos protegidos por dicha disposición a los casos en los que el nuevo permiso de nacimiento (es decir maternidad o paternidad) se disfruten en régimen de jornada parcial.

3. MODIFICACIÓN LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (LISOS) RD LEGISLATIVO 5/2000 DE 4 DE AGOSTO.

❖ **Infracciones graves en materia de relaciones laborales (Art. 13.7)**

Se añade el término “medidas de igualdad” y se hace alusión a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, considerándose por tanto una infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el ET o el convenio colectivo de aplicación.

Sara Bermejo Maniega
Abogada Abdón Pedrajas
sbm@abdonpedrajas.com
www.abdonpedrajas.com