

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

Estimado/a asociado/a:

Adjunto se remite 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**. Este Real Decreto-ley introduce modificaciones, entre otras, en la siguiente normativa:

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

Planes de Igualdad

Las empresas de **cincuenta o más** trabajadores deberán de elaborar un plan de igualdad.

Se establece un **periodo transitorio** para su aplicación para que las empresas dispongan de un plazo para la negociación y conclusión de sus planes de igualdad de:

- Tres años para las empresas de más de 50 y hasta 100 trabajadores (7 de marzo de 2022).
- De dos años para las de 101 a 150 trabajadores (7 de marzo de 2021).
- Un año para las de 151 a 250 trabajadores (7 de marzo de 2020).

Con carácter previo a su elaboración se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: proceso 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.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas y los del registro con los valores medios de los salarios que vendrá obligado a llevar.

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. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Se hará un desarrollo reglamentario en seis meses del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso

2. La Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Contratación

En los **contratos formativos** (contrato de trabajo en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje) 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.

En los **contratos a tiempo parcial** se recoge expresamente que debe "*garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres*".

Remuneración

En la igualdad de remuneración por razón de sexo se introduce que 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 crea la obligación al empresario 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. Los trabajadores de cada empresa tendrán **derecho de acceso**, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, a dicho registro.

Se establece una presunción "iuris tantum" de discriminación salarial. 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.

Asimismo el **comité de empresa** tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse este registro y

los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Clasificación Profesional

En la **clasificación profesional**, 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 la igualdad de remuneración por razón de sexo.

Conciliación de la vida laboral y familiar

En relación con la **conciliación de la vida laboral y familiar**, se regula que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de 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 hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. 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. En la **negociación colectiva** se pactarán los términos de su ejercicio.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan **doce años**.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Corresponde a la persona trabajadora la **concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso** por cuidado del lactante y de la reducción de jornada por cuidado directo de un menor de 12 años; siendo importante que deba llevarse a cabo dentro de su jornada ordinaria.

Derecho genérico a la adaptación y distribución de la jornada para conciliar incluida la prestación de trabajo a distancia

Se prevé el **derecho a solicitar la adaptación de la distribución y duración de la jornada**, incluida la prestación de trabajo a distancia, con la finalidad de conciliar. 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.

En caso de tener hijos, la solicitud deberá realizarse tras los periodos de suspensión por nacimiento o adopción y hasta que los hijos cumplan **12 años**.

Se remite a la **negociación colectiva** para que se pacten los términos del ejercicio de este derecho (con criterios no discriminatorios). En defecto de previsión en convenio colectivo, se fija un procedimiento: negociación entre la empresa y el trabajador (30 días máximo); comunicación por la empresa de su decisión aceptándola, proponiendo alternativas o denegando el derecho. En este último caso, se justificará la negativa en razones objetivas.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el **regreso a su jornada o modalidad contractual anterior** una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Novedades en la regulación de los permisos

Desaparece el permiso por nacimiento de hijo.

El permiso por lactancia se convierte en "**permiso o reducción de jornada para el cuidado del lactante**":

- Con la misma duración inicial y el mismo régimen que el anterior permiso en cuanto a sus modalidades de disfrute
- Se reconoce que su ejercicio no puede transferirse al otro progenitor y se permite que ambos lo ejerzan (actualmente no existe esa posibilidad). Si dos trabajadores de la misma empresa ejercen el derecho por el mismo lactante, la empresa podrá limitar justificadamente su ejercicio simultáneo.
- Se reconoce la posibilidad de que, si ambos progenitores ejercen en las mismas condiciones el derecho, el disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses. En este caso, se reduce proporcionalmente el salario y se tiene derecho a una prestación de Seguridad Social.

Reducción de jornada en caso de hijos prematuros u hospitalización. Antes se reconocía el derecho a la madre o el padre, ahora se reconoce el derecho a ambos progenitores.

El **derecho a la concreción horaria** y determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia y de la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares corresponde al trabajador y dentro de su jornada ordinaria.

Excedencia por cuidado de hijos o familiares

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.

Suspensión del contrato por nacimiento (aplicación progresiva hasta 1 de enero de 2021)

El nacimiento comprende el parto y cuidado del menor de 12 meses: suspende el contrato de los progenitores durante 16 semanas.

En el caso de la madre biológica, 6 semanas serán obligatorias a continuación del parto a jornada completa y de forma ininterrumpida.

En el caso del otro progenitor (distinto de la madre biológica), 6 semanas serán obligatorias a continuación del parto a jornada completa y de forma ininterrumpida.

El resto de las semanas se distribuyen entre los progenitores según su voluntad en períodos semanales y se podrán disfrutar de manera interrumpida o ininterrumpida y en cualquier momento desde el fin de la suspensión obligatoria hasta que el hijo cumpla 12 meses. Por acuerdo con la empresa este período se podrá disfrutar a tiempo parcial. La madre podrá anticipar su disfrute hasta 4 semanas antes del parto.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En el caso de fallecimiento del hijo, no se reduce la suspensión salvo que, finalizadas las 6 semanas obligatorias, se solicite la reincorporación.

Suspensión por adopción, guarda y acogimiento

Suspende el contrato de trabajo 16 semanas para cada uno de los progenitores:

- Seis semanas deberán disfrutarse de forma obligatoria por cada uno de los progenitores, a jornada completa y de forma ininterrumpida tras la resolución que constituye la adopción o guarda.
- El resto puede disfrutarse en periodos semanales de manera interrumpida o ininterrumpida y en cualquier momento desde el fin de la suspensión obligatoria hasta que el hijo cumpla 12 meses.
- El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Ampliaciones de la suspensión por adopción, guarda y acogimiento por discapacidad del hijo o nacimiento o adopción múltiple.

Duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Nulidad de la resolución o extinción del contrato a instancia empresarial

En el período de prueba se introduce el **blindaje de los contratos**, durante el embarazo o maternidad, frente a la resolución unilateral del empresario, blindaje que ya prevén los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores ante el despido por causas objetivas y el despido disciplinario, respectivamente.

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 al finalizar la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción.

Asimismo se establece expresamente que *"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."*

Cálculo de indemnizaciones en caso de jornada reducida

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 Estatuto de los Trabajadores, 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.

3. Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Convenio especial para cuidadores no profesionales

Se contempla 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.

Creación del fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del sistema de autonomía y atención a la dependencia.

Se crea 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, que tendrá por objeto prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualesquiera otras entidades y empresas que lleven a cabo dicha actividad en el ámbito de la dependencia y los servicios sociales. El Fondo tendrá una duración de diez años, contados a partir del 8 de marzo de 2019.

4. La disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

Se crea 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**, que tendrá por objeto prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualesquiera otras entidades y empresas que lleven a cabo dicha actividad en el ámbito de la dependencia y los servicios sociales. El Fondo tendrá una **duración de diez años**, contados a partir del 8 de marzo de 2019.

5. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Se recoge la **infracción por incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad**. Se modifica el artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para incluir como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de medidas de igualdad, establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Se establece el **derecho a suspender su actividad** en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

Se regula el **derecho a la asistencia y prestaciones sociales** suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

Se incluye una **bonificación de cuotas de Seguridad Social** para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

El presente Real Decreto-Ley entró en vigor el **8 de marzo de 2019**.