

# Publicado el Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral

En el BOE del 7 de marzo se ha publicado el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, como por ejemplo en la equiparación de las semanas de suspensión de trabajo por nacimiento para ambos progenitores, elaboración de planes de igualdad, y cotización para los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.

En el BOE del 7 de marzo se ha publicado el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, como por ejemplo extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, la equiparación la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores o la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos. Asimismo, incluye una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente, como es 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.

Esta norma entró en vigor el 8 de marzo de 2019 a excepción de la medida más esperada que se refiere a la ampliación de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, que se pospone hasta el 1 de abril de 2019.

Son varias las medidas que se articulan entorno al concepto de igualdad, introduciendo modificaciones en las principales normas laborales (Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto del Trabajo Autónomo y la Ley General de la Seguridad Social; además incluye cambios terminológicos, sustituyendo las menciones de «maternidad o paternidad» por «nacimiento» así como de «trabajador» por «persona trabajadora».

A continuación, les resumimos las principales novedades que introduce el RDL 6/2019.

## **Equiparación de la suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica (hasta ahora paternidad)**

Se establece que el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre

biológica durante 16 semanas.

El disfrute de las mismas deberá realizarse del siguiente modo:

- Las primeras 6 semanas posteriores al parto deberán disfrutarse ininterrumpidas y a jornada completa.
- Las 10 semanas restantes podrán distribuirse a voluntad del progenitor, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija 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 15 días. Y cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Aquí también se equipara el derecho al de la madre biológica.

Todo esto también se contempla para los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

Esta medida será implementada paulatinamente desde 2019 hasta 2021:

- A partir de 1 de abril 2019: la suspensión del contrato por nacimiento tendrá una duración de 8 semanas, de las cuales las 2 primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
- A partir de 1 de enero de 2020: 12 semanas (las 4 primeras ininterrumpidas). La madre biológica podrá ceder hasta 2 semanas.
- A partir de 1 de enero de 2021: 16 semanas, de las cuales las 6 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida. A partir de este momento ninguno de los progenitores puede transferir este derecho al otro.

#### **Atención:**

- Se abre la posibilidad a que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses del menor.
- La reducción de jornada y concreción horaria se amplía a los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las seis primeras semanas posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo.
- Se considerará nulo (si no concurriese causa) el despido de los trabajadores tras haberse reintegrado al trabajo al finalizar el permiso de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, si no hubiesen transcurrido 12 meses desde dicho momento. Anteriormente a la publicación de la norma, el periodo de protección de este colectivo era de 9 meses.

#### **Planes de igualdad en las empresas**

Con el fin de establecer un nuevo marco jurídico hacia la plena igualdad, se modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a los planes de igualdad en las empresas. Entre otras novedades:

- Se rebaja, de más de 250 a 50 o más, el umbral de personas trabajadoras de las empresas que obligatoriamente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.

- Con relación a los planes de igualdad, se establece la obligatoriedad de un contenido mínimo, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, añadiéndose al listado precedente una referencia global a «condiciones de trabajo» que incluye expresamente las auditorías salariales, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina.
- Se creará un Registro de planes de igualdad, estando las empresas obligadas a inscribir los mismos en dicho registro.
- Para todas las medidas anteriores se establece un periodo transitorio a contar desde el 8 de marzo de 2019 en función del número de personas trabajadoras de las empresas:
  - Las empresas con entre 50 y 100 empleados deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de tres años.
  - Las empresas de más de 100 trabajadores y hasta 150 deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de dos años.
  - Las empresas de más de 150 trabajadores y hasta 250 deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de un año.
- Tanto el registro de los planes de igualdad como el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y la evaluación de los planes se desarrollarán reglamentariamente.

### **Tiempo de trabajo**

Se establece que las personas trabajadoras tendrán 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. En el caso de que tengan hijos, el derecho existirá hasta que estos cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio. 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. Dicha decisión podrá ser impugnada ante los tribunales.

### **Periodo de prueba**

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

En el listado de situaciones que, por acuerdo entre ambas partes, interrumpen el cómputo del periodo de prueba, por una parte, para atender a los diferentes modelos de familia se sustituyen los términos «maternidad» y «paternidad» por «nacimiento», y, por otra parte, se incorpora la «violencia de género».

### **Validez del contrato**

Se plasman expresamente las consecuencias derivadas de la nulidad de un contrato de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo, señalándose que en 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.

### **Salario**

Se introduce el concepto de "trabajo de igual valor", que viene referido a 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. En estos casos, el empresario está obligado a pagar la misma retribución a los trabajadores.

Asimismo, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de igual valor. Los empleados tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

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 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.

### **Contratos en formación**

En materia de contratos formativos y de contratos para la formación y el aprendizaje se añade el supuesto de violencia de género como supuesto de interrupción para el cómputo del mismo.

### **Extinción del contrato de trabajo**

En la descripción de los supuestos que llevan a aparejada la nulidad de la decisión extintiva empresarial por causas objetivas:

- Se recogen con mayor amplitud los supuestos relacionados con las víctimas de violencia de género.
- Se consigna la ampliación del periodo de blindaje (de 9 a 12 meses) para los casos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.
- Se refuerzan las garantías en la declaración de la extinción por causas objetivas procedente exigiéndose no sólo que la resolución contractual no se base en motivos relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia, sino que, además, se acredite suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En la descripción de los supuestos que llevan a aparejada la nulidad del despido disciplinario:

- Se recogen con mayor amplitud los supuestos relacionados con las víctimas de violencia de género.
- Se recoge la ampliación del periodo de blindaje (de 9 a 12 meses) para los casos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

### **Derecho de información de los representantes de los trabajadores**

Se incluye el registro tanto en la información que tiene derecho a recibir, al menos anualmente, el comité de empresa, como en el ámbito sobre el que debe ejercer sus competencias de vigilancia.

### **Permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas**

Para el personal laboral de las Administraciones públicas rige la regulación de los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público, no siéndoles de aplicación las previsiones del ET sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

### **Cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia**

Desde el 1 de abril de 2019, los convenios especiales que se suscriban se regirán íntegramente por el RD

615/2007, eliminándose así la voluntariedad del mismo.

La financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia correrá a cargo de la Administración General del Estado. De esta manera, no se interrumpirá la cotización para los trabajadores, fundamentalmente mujeres, que abandonan su trabajo para cuidar de otras personas, lo que después repercute en una pensión más baja.

Aquellos convenios especiales suscritos con anterioridad al RDL 6/2019 y aún aplicables en fecha de entrada en vigor del mismo, se regirán íntegramente por lo dispuesto RD 615/2007, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General de Estado.

Los cuidadores no profesionales que no tenían suscrito convenio especial podrán solicitar la suscripción del mismo si acreditan que la persona que cuidan recibe la prestación por dependencia, regulada en el art. 18 Ley 39/2006, con anterioridad al 1 de abril de 2019.

En relación al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia que se creó en 2009 con una duración de 10 años, se alarga a 10 años más a partir de la entrada en vigor del RDL 6/2019, es decir, el 8 de marzo de 2019.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,