

#laboral #garantía igualdad #mujeres y hombres

## MEDIDAS URGENTES GARANTÍA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Le informamos que se ha publicado en el BOE de 7 de marzo de 2019, el **Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.

Con carácter general, las medidas establecidas en el texto **entran 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 diferentes normas con rango de ley, de las cuales resumimos cuatro de ellas, que son las que pueden ser de su interés:

- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)
- [Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.](#)
- [Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.](#)
- [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.](#)

En el final de este documento encontrarán un comentario respecto a la reciente publicación en el BOE de 12 de marzo de 2019 del [RDL 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo](#), quedando a la espera de su desarrollo reglamentario.

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

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 RDL en el BOE, es decir el 7 de marzo de 2019):

- Para las empresas de entre 151 y 250 trabajadores: 1 año.
- Para las empresas de entre 100 y 150 trabajadores: 2 años.
- 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.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas y se establece la obligatoriedad de inscripción para las mismas.

<b>Modificación Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre</b>
---

- **Validez del contrato de trabajo (art. 9 ET).**

En el supuesto de nulidad del contrato por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución que corresponda al trabajo igual o de igual valor.
- **Contratos formativos (art. 11 ET).**

Se incluye la violencia de género como situación que supone la interrupción de la duración de estos contratos.
- **Contratos a tiempo parcial (art. 12 ET).**

Se introduce la garantía de "no discriminación", tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
- **Período de prueba (art. 14 ET).**

La resolución del contrato en período de prueba será nula en el supuesto de trabajadoras por razón de embarazo desde de la fecha de inicio del embarazo y hasta el inicio del período de suspensión por maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad para el desistimiento del contrato de trabajo durante este período.
- **Clasificación profesional (art. 22 ET).**

En los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos, la definición de grupos profesionales deberá ajustarse a criterios que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.
- **Registro de salarios (art. 28 ET).**

Se establece la obligación de las empresas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y los complementos extrasalariales, todos ellos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Igualmente se establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de sus funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en las cuales dichas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes.

En las empresas de 50 o más trabajadores, cuando la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro sexo en un 25% 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.

La Representación Legal de los Trabajadores tendrá el derecho de acceso al Registro Salarial de la empresa.

- **Derecho a la adaptación de la jornada de trabajo (Art. 34 ET).**

Se modula el derecho del trabajador a adaptar su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de su vida laboral, personal y familiar. Se establece que estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación a las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas de la empresa.

Mediante la negociación colectiva se deberán pactar los términos del ejercicio de este derecho, con criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación.

En ausencia de regulación convencional, la empresa y el trabajador deberán negociar durante un período máximo de 30 días los términos de adaptación de la jornada y las discrepancias, en caso de haberlas, serán resueltas por la jurisdicción social.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el retorno a la anterior jornada de trabajo o modalidad contractual anterior una vez haya finalizado el período acordado o cuando el cambio de circunstancias lo justifique, aunque no se hubiera agotado el período previsto de adaptación de la jornada de trabajo.

- **Permiso de lactancia (Art. 37 ET).**

Ampliación del permiso en un doble sentido:

- Respecto a los beneficiarios que pueden ser los dos progenitores.
- Respeto a la duración del permiso que se amplía de 9 a 12 meses.

En los tres últimos meses del permiso el disfrute del permiso supondrá una reducción del salario de la persona trabajadora.

- **Nacimiento de hijos prematuros o que se mantengan hospitalizados (Art. 37 ET).**

Se amplía a los dos progenitores el derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora al día, o en la reducción de la jornada de trabajo en 2 horas, con reducción proporcional del salario, en el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del nacimiento.

- **Excedencia por cuidado de hijos (Art. 46 ET).**

Se amplía el tiempo de reserva de puesto de trabajo en el supuesto de excedencia por cuidado de hijos, que pasa de 12 a 18 meses, cuando los dos progenitores ejerzan este derecho en términos equivalentes.

- **Permiso de paternidad (Art. 48 ET).**

Se amplía el permiso de paternidad de 5 a 16 semanas, ampliación que se hará de manera progresiva y gradual:

**A partir de la entrada en vigor de esta ley, en 2019 (8 de marzo)**

- En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados por ley.

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.

#### **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.

- **Permiso por adopción o acogimiento (Art. 48 ET).**

Ampliación del permiso en un doble sentido:

- Respecto a los beneficiarios que pueden ser los dos progenitores
- Respeto a la duración del permiso que se amplía de 5 a 16 meses de forma progresiva.

- **Supuestos de nulidad de los despidos (Art. 53 y 55 ET).**

Se amplía de 9 a 12 meses la duración del período, tras la finalización los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento, en que se considera nulo un despido, en lugar de improcedente, si aquel no se declara procedente cuando se acredite que la causa objetiva que justifica el despido requiere concretamente la extinción del contrato de esta persona especialmente protegida.

**Modificación Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**

- **Prestación responsabilidad compartida en el cuidado del lactante (Art. 183 a 185 LGSS).**

Se establece una nueva prestación económica de la Seguridad Social, denominada "prestación por responsabilidad compartida en el cuidado del lactante", consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, durante el ejercicio del derecho de reducción de jornada, previsto en el artículo 37.4 del ET, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan, desde los 9 y hasta los 12 meses de reducción de jornada.

Esta prestación se reconocerá a uno de los dos progenitores, estableciéndose el requisito para su acceso que los dos se encuentre trabajando.

**Modificación Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

- **Modificación tipo infracción (Art. 7 LISOS):**

Se establece como falta grave el no cumplimiento de las obligaciones empresariales tanto en planes de igualdad como en medidas de igualdad establecidas en la Ley Orgánica 5/2000, de 22 de marzo, y por tanto, puede sancionarse con multas de 626 a 6.250 euros, atendiendo a los criterios de graduación aplicables a cada caso.

Esta norma debe ser convalidada por la Diputación Permanente del Congreso, en el plazo de 30 días a partir de la publicación en el BOE. En el supuesto de no ser convalidada decaería su vigencia.

Habrà que tener presente todas aquellas normas de cuya efectividad dependa su desarrollo reglamentario, según el cual se habilita el plazo de seis meses para que el Gobierno dicte las normas reglamentarias previstas.

**RDL 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**

- **Obligación de registro de la jornada de trabajo:**

Se reforma el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores con aplicación **a partir de 12 de mayo de 2019**, estableciendo la obligación de las empresas de:

- ✓ Garantizar el registro horario de la jornada que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que establece el propio precepto estatutario.
- ✓ Organizar y documentar el registro de jornada bien mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, mediante decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores en la empresa.
- ✓ Conservar los registros durante 4 años y tenerlos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Se faculta al Gobierno, para que pueda establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como establecer especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para todos aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

TEXFOR organizará una jornada informativa para tratar todos estos aspectos entre los meses de mayo, junio o julio, una vez se haya constituido el nuevo gobierno (después de las elecciones generales convocadas para el 28 de abril) y que pueden condicionar la convalidación de estas medidas y/o su desarrollo reglamentario y/o su entrada en vigor.

Para cualquier duda, contacten en el email [georgina@texfor.es](mailto:georgina@texfor.es)