

**RD Ley 6/2019 de 1 de marzo**  
de Medidas Urgentes de igualdad de trato y oportunidades

En el BOE de 7 de marzo de 2019 se publica el Real Decreto Ley de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Destacamos las principales novedades;

**Modifica la LO 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

- 1.- Las empresas con 50 o más trabajadores tendrán que elaborar un plan de igualdad. Estos planes contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva. Previamente se elaborará un diagnóstico negociado con la representación legal de los trabajadores.
- 2.- Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresa, dependiente de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las CCAA.
- 3.- Se establece un periodo transitorio para los planes de igualdad, de modo que las empresas de más de 150 trabajadores hasta 200 tendrán un año, las empresas de más de 100 hasta 150 dos años y las de 50-100 trabajadores 3 años.

**Modifica el Estatuto de los Trabajadores:**

- 1.- Será nulo el contrato que recoja discriminación salarial por razón de sexo, y el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual.
- 2.- En el contrato en prácticas será causa de suspensión de su duración la violencia de género, y de igual modo en el contrato en formación, y en la duración del periodo de prueba de los contratos.
- 3.- En los contratos a tiempo parcial deberá garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
- 4.- La resolución del contrato durante el periodo de prueba 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.
- 5.- La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación.

[1]

6.- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, determinándose en la norma que se considera trabajo de igual valor.

7.- Nueva obligación del empresario de llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y precepciones extra salariales de su plantilla por sexo y grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales, siendo de acceso a los representantes legales de los trabajadores. Aquella empresa con al menos 50 trabajadores deberá justificar las diferencias de retribución a favor de algún sexo que superen el 25%.

8.- Se crea un procedimiento, si no se ha pactado en negociación colectiva para la solicitud de adaptación de jornada que permita la conciliación, a parte de los permisos del artículo 37.

9.- Se elimina el permiso por nacimiento de hijo.

10- Tendrán derecho a la hora de lactancia ambos progenitores, y cuando dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan este derecho por el mismo sujeto, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

11.- El derecho a ausentarse una hora del trabajo por nacimiento prematuro o que deba ser hospitalizado podrá ejercitarse por ambos progenitores.

12.- La excedencia en el caso de familia numerosa, si la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

13.- Se sustituye la denominación de parto por el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses.

El nacimiento suspenderá el contrato para la madre biológica 16 semanas en los términos previstos y otras 16 semanas para el otro progenitor, 6 de ellas inmediatamente después del parto y el resto de forma continuada o interrumpida por semanas hasta los 12 meses del hijo.

14.- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

[2]

[laboral@fedeto.es](mailto:laboral@fedeto.es) Tlf: 925 22 87 10

15.- Será nulo también el despido en periodo de paternidad, o tras la misma hasta los doce meses del nacimiento o adopción o acogimiento, y también se amplía de 9 meses a 12 meses para la nulidad en el caso de suspensión por maternidad.

16.- Las reducciones de jornada del artículo 37 o del 48.4 y 5, no supondrán una reducción de la base reguladora a efectos de un despido.

17.- El permiso de nacimiento del otro progenitor (permiso de paternidad) tendrá un aumento progresivo hasta completar las 16 semanas:

- A partir del 1-04-2019, 8 semanas, dos de ellas ininterrumpidas tras el parto.

- A partir del 1-1-2020 la suspensión será de 12 semanas, 4 inmediatamente tras el parto.

- A partir del 1-1-2021 cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato, siendo 6 semanas ininterrumpidas e inmediatas al parto.

Se modifica la Ley General de la Seguridad Social:

1.- Ampliando la cobertura de la acción protectora de la seguridad social a todas las prestaciones.

2.- Se modifica la rúbrica del capítulo VI que se denominará “Nacimiento y cuidado de menor”. Y se regulan la prestación por nacimiento, cuantía y beneficiarios y en el capítulo VII la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, que consiste en un 10% de la base reguladora desde los 9 hasta los 12 meses del lactante, por la reducción de jornada en este periodo.

**Se modifican** también los artículos correspondientes de **la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social** por no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad.

#### **Modificación de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo;**

- Se le confiere al autónomo los mismos derechos a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante la lactancia, adopción, guarda y acogimiento.
- Tendrá derecho a asistencia y prestaciones ante situaciones de necesidad en los supuestos anteriores.
- Se amplían los supuestos de contrato de personas que las sustituyan en caso de suspensión de actividad.
- Garantiza la continuidad del contrato con el cliente a pesar de la suspensión del mismo por los motivos citados.
- Tendrán bonificaciones en la cuota de autónomos en los supuestos de suspensión y las que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.

*Para mayor información puede contactar con el Área Laboral de FEDETO*

[3]

[laboral@fedeto.es](mailto:laboral@fedeto.es) Tlf: 925 22 87 10