



**CIRCULAR LABORAL
2/2019**

7 de marzo de 2019

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Hoy 7 de marzo de 2019, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado¹ el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación**, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, con las excepciones fijadas por su régimen transitorio.

El Real Decreto-ley **modifica** la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores (ET), el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y el Estatuto del Trabajo Autónomo. A continuación se recogen aquellos **aspectos de especial repercusión en el sector privado**:

1. PLANES DE IGUALDAD.

1.a. Umbrales.

Se establece un **plazo para la negociación y conclusión de planes de igualdad** de:

- Tres años para las empresas de más de 50 y hasta 100 trabajadores.
- De dos años para las de 101 a 150 trabajadores.
- Un año para las de 151 a 250 trabajadores.

Dichos **períodos transitorios** se contarán desde la publicación del presente Real Decreto-ley en el BOE, es decir, **desde el 7 de marzo de 2019**.

Hasta **ahora sólo era obligatorio negociar un plan de igualdad para empresas con más de 250 trabajadores**.

De esta forma **a partir de**:

- **7 de marzo de 2020** tendrán que **disponer de un plan de igualdad las empresas de más de 150 trabajadores**.
- **7 de marzo de 2021** las de **más de 100** trabajadores.
- **7 de marzo de 2022** las de **más de 50** trabajadores.

1.b. Diagnóstico.

En el seno de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** se **elaborará el diagnóstico** que sirva de base para negociar las medidas del Plan adaptadas a la realidad de cada empresa.

Dicho **diagnóstico** versará, al menos, sobre las **siguientes materias**: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso sexual y por razón de sexo. La **empresa deberá facilitar todos los datos e información necesaria**, en relación con tales materias, para elaborar el diagnóstico.

¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

1.c. Registro.

Se crea un **único 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 su Plan de Igualdad en el citado Registro**, lo que permitirá conocer las medidas que en materia de igualdad están implementando las empresas, de forma que sirva de repositorio de buenas prácticas.

1.d. Desarrollo reglamentario.

Se emplaza a un **reglamento posterior** el desarrollo 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. TRABAJO DE IGUAL VALOR.

Se introduce en nuestro ordenamiento el **concepto de “trabajo de igual valor”**, es decir, 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**. El problema será **quién y cómo se va a determinar esa equivalencia**.

3. REGISTRO SALARIAL E INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

Se prevé que la empresa lleve 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.

Al registro podrán **acceder los trabajadores a través de su representación legal en la empresa**.

Se amplía en el **artículo 64 del ET** la información a facilitar al comité de empresa al incluir la relativa al **registro salarial**, asimismo en su **competencia de vigilancia** del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se alude **especialmente a la materia 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**, 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.

4. CONTRATACIÓN.

En los **contratos formativos** 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**.

Se recoge expresamente en los **contratos a tiempo parcial** que debe “*garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres*”, con lo que se viene a concretar el derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, recogido en el artículo 4.2.c) del ET, atendiendo a la forma de contratación. Entendemos que tiene una finalidad pedagógica o didáctica, pues esa ausencia de discriminación ya tendría amparo en el propio texto constitucional y en el ET.

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En cuanto a la **clasificación profesional**, se alude a la necesidad de definir los grupos profesionales conforme a **criterios o sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género**, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

6. 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 ET 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.

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.*”

7. CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES.

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 ET, 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.

8. DERECHO A 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**, lo que tiene especial relevancia para disminuir los problemas de gestión de las empresas y las situaciones de “desventaja” para aquellos trabajadores sin cargas familiares.

9. RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO POR EXCEDENCIA.

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.

10. REDUCCIÓN DE JORNADA, PERMISOS Y PRESTACIONES POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

La **reducción de jornada en media hora para el cuidado de lactante hasta que éste cumpla nueve meses** se configura como un **derecho individual de las personas trabajadoras**, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen (ejercicio corresponsable), **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. Se crea una **prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**, que percibe uno sólo de los progenitores desde el décimo al decimosegundo mes.

Se amplían los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores.

En caso de **nacimiento**, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión. Para el progenitor distinto a la madre biológica se prevé la ampliación a 16 semanas. En las disposiciones transitorias del Real Decreto-ley se prevé que la **ampliación será gradual**: en 2019 hasta las 8 semanas, 2 de las cuales debe disfrutarlas inmediatamente después del parto de forma ininterrumpida; en 2020 hasta las 12 semanas, 4 de ellas a disfrutar justo tras el parto y en 2021 hasta las 16 semanas, 6 de ellas de disfrute ininterrumpido inmediatamente tras el nacimiento.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras semanas inmediatamente posteriores al parto de disfrute obligatorio, podrá distribuirse a voluntad de aquéllos, en **períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses**. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes del parto. 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**.

La **suspensión del contrato por “nacimiento” comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses**, lo que supone que el disfrute de dicha suspensión del contrato de trabajo se puede ampliar hasta los 12 meses del menor.

En los **supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento** la suspensión **a partir de 1 de enero de 2021** tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a 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. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. 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**. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

No obstante lo anterior, con carácter transitorio, se prevé **para 2019**, además de las 6 semanas de disfrute obligatorio, otras 12 semanas de disfrute voluntario, de las cuales hasta un máximo de 10 lo será por uno de los adoptantes y las otras 2 quedarán a disposición del otro adoptante. **A partir de 1 de enero de 2020**, además de las 6 semanas de disfrute obligatorio, habrá otras 16 semanas de disfrute voluntario, de las cuales hasta un máximo de 10 se disfrutarán por uno de los adoptantes y las otras 6 estarán a disposición del otro adoptante.

Se otorga a uno de los progenitores **dos semanas adicionales** de suspensión en los casos de discapacidad del hijo o hija o nacimiento, adopción o parto múltiple por cada hijo/a distinta del primero.

Dado que la redefinición de estas prestaciones supone un aumento del gasto, se indica que **la ampliación de la acción protectora se atenderá con fondos procedentes del Estado**, sin que se haya facilitado información sobre en cuánto se va a incrementar el gasto.

Se llevan a cabo las oportunas adaptaciones terminológicas para incluir, **en las prestaciones de la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social**, así como en las **bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para personas trabajadoras autónomas**, la referencia expresa a “nacimiento”, en lugar de “maternidad y paternidad”, así como la alusión al “ejercicio corresponsable del cuidado del lactante” y a la “guarda con fines de adopción”.

11. 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.

12. 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.**

13. 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.

14. POLÍTICAS PÚBLICAS DESTINADAS A LA ATENCIÓN Y CUIDADOS DE MENORES Y PERSONAS DEPENDIENTES.

En la Exposición de Motivos se indica, sin más desarrollo ni fijar plazos ni compromiso económico, que **el Gobierno reforzará las políticas públicas destinadas a la atención y cuidados de los y las menores**, así como de las personas en situación de dependencia, mediante la elaboración de un plan de universalización de la educación de 0 a 3 años, conjuntamente con las Comunidades Autónomas que tienen competencia en esta materia, o la mejora de los servicios y la cobertura del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
