RDL 6/2019 MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO OCUPACIÓN

El pasado 7 de marzo de 2019 se publicó en el Boletín oficial del Estado el Real Decreto 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.

El Real Decreto Ley, con carácter general entró en vigor el día 8 de marzo de 2019, pero en lo concerniente a algunas disposiciones y en la principal que son los permisos por nacimiento entrarán en vigor el 1 de abril de 2019.

La finalidad del presente Real Decreto Ley es la adecuación de determinada normativa española en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

1. OBLIGATORIEDAD DE APLICACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD PARA EMPRESAS DE MAS DE 50 TRABAJADORES

En la norma se establece la obligatoriedad para las empresas de más de 50 trabajadores de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. Con carácter previo se elaborará con la representación legal de las personas trabajadores un diagnostico negociado según se recoge en la Ley Orgánica 3/2007.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se establece un periodo transitorio que contará desde la publicación del RD Ley en el BOE, 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.

El **plan de igualdad** deberá contener como mínimo las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional
c) Formación
d) Promoción profesional
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria 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.

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 anteriormente.

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.

Todo lo anteriormente expuesto deberá desarrollarse reglamentariamente para su ejecución.

Se establece la **obligatoriedad para las empresas de inscribir sus planes de igualdad** en el citado registro pendiente de desarrollarse reglamentariamente.

2. IGUALDAD DE REMUNERACION

Las empresas deberán de forma obligatoria 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.

Las personas trabajadoras, a través de la representación legal de los trabajadores de la empresa tienen derecho a acceder 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.

3. PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Con la finalidad de que el otro progenitor disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor por un periodo de 16 semanas, igual que la madre biológica, se establece un periodo transitorio para que dicha ampliación sea gradual.

- **A partir de la entrada en vigor de esta ley, en 2019 (01-04-2019):**

a) Nacimiento:

La madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en la presente ley desde su entrada en vigor.

El progenitor distinto a la madre biológica contará con un periodo de suspensión total de 8 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.

b) 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. Los 8 restantes podrán ser de disfrute interrumpido hasta que el hijo cumpla 12 meses.

- **A partir del 1 de enero de 2020:**

a) 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. Los 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.

b) 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 Art. 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 enero de 2021:**

Se produce la equiparación, cada progenitor 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 integra la nueva regulación en la presente Ley.

4. CONTRATACIÓN

Se pone de relieve garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres de forma expresa en los contratos a tiempo parcial.

El artículo 14 del ET relativo al periodo de prueba cambia su redactado protegiendo la situación de embarazo o maternidad y queda redactado de la siguiente forma:

"La resolución 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 art. 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad".

5. NULIDAD DE LOS DESPIDOS OBJETIVOS O DISCIPLINARIOS

Se modifica el artículo 53 del ET relativo a la nulidad de despidos objetivos. Se incrementa de 9 a 12 meses desde nacimiento, adopción o acogimiento la calificación de nulidad tras la reincorporación por nacimiento, adopción no acogimiento. Lo mismo ocurre con los despidos disciplinarios.

6. CALCULO DE INDEMNIZACIONES

Se tiene en cuenta que en los supuestos de reducción de jornada del art. 37 del ET, y de disfrute de la suspensión del trabajo por nacimiento con disfrute a tiempo parcial, la posible indemnización por despido se calculará atendiendo al salario a jornada completa.

7. ADAPTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

El artículo 34.8. del ET de los trabajadores concreta el derecho a la adaptación de la jornada por motivo de conciliación de la vida familiar y laboral. Los términos del ejercicio vendrán determinados por la negociación colectiva y, en su ausencia, se negociará entre empresa-persona trabajadora durante un máximo de 30 días. En caso de negativa por parte de la empresa ha de justificar las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

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.

En cuanto a la reducción de jornada y permisos por cuidado de lactante, se tiene en cuenta que la reducción de jornada en media hora para el cuidado del lactante hasta que 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 el 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 9 meses.

8. NUEVA PRESTACION POR CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

En materia de seguridad social se introducen cambios en la nomenclatura, por lo que la "prestación de maternidad y paternidad" pasa a denominarse "prestación por nacimiento y cuidado de menor".

Se crea una nueva prestación denominada "prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante" que viene recogida en el Art. 183 a 185 de la Ley General de la Seguridad Social, que está pendiente de desarrollo reglamentario.

La situación protegida es la reducción de la jornada en media hora, para el cuidado del lactante desde que cumple 9 meses y hasta los 12 meses (3 meses), que se lleve a cabo con la misma duración y régimen, cuando trabajen los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

La prestación consiste en el 100% de la Base Reguladora de la prestación de IT derivada de contingencias comunes, en proporción a la reducción de la jornada. La prestación se extingue al cumplir el menor los 12 meses.

La prestación sólo se podrá reconocer a uno de los progenitores.

Como siempre quedamos a su disposición para aclarar cualquier cuestión o consulta al respecto. Atentamente,

Montse Teruel Mariné
Consultor senior · área laboral
BNFIX PICH tax · legal · audit

Jordi Altafaja Diví
socio · responsable área laboral
BNFIX PICH tax · legal · audit