

## *REAL DECRETO-LEY 6/2019 DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN*

El pasado día 07 de marzo de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto-Ley 6/2019, pasando a destacar los puntos más importantes:

### PLANES DE IGUALDAD:

Importante modificación en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, estableciéndose que las empresas de 50 o más trabajadores, estarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad. Anteriormente, la obligación residía en 250 o más trabajadores.

A fin de implementar los mismos, se establece un periodo transitorio a contar desde 07/03/2019, en función del número de trabajadores: 1 año para las empresas de más de 150 personas y hasta 250; 2 años para las que tengan más de 100 y hasta 150 ;3 años para las empresas de 50 a 100.

Tal y como dispone el Real Decreto-Ley, habrá que esperar al desarrollo reglamentario, para conocer con más detalle aspectos como: el diagnóstico, materias, seguimiento, evaluación, etcétera. El incumplimiento de tal obligación, supondrá una infracción grave en materia de empleo, de acuerdo con el art. 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

### NULIDAD POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL:

En este caso, el Estatuto de los Trabajadores introduce un nuevo apartado, en su art. 9, donde en síntesis se destaca, que en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o e igual valor.

### CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE:

Se recoge expresamente por el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

### PERIODO DE PRUEBA:

En cuanto al periodo de prueba, el art. 14 del E.T acoge importantes modificaciones en aras de proteger a la mujer embarazada, pues viene a establecer que la resolución del contrato por dicha causa, a instancias del empresario, 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 concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Por tanto, se recomienda que antes de resolver el contrato de trabajo, dentro del periodo de prueba, se consulte con los servicios jurídicos del departamento laboral.

#### SALARIO:

Se otorga una nueva redacción al art. 28 del ET, cuya rúbrica es “Igualdad de remuneración por razón de sexo”: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda discriminarse por razón de sexo. Se recoge en la norma estatutaria qué se entiende por «trabajo de igual valor» acudiendo una serie de factores que habrán de evaluarse y compararse para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio; factores estrictamente relacionados con su desempeño y condiciones laborales en las actividades se llevan a cabo (art. 28.1, segundo párrafo).

Se establece la obligación de todo empresario de llevar un registro de los salarios de su plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Asimismo, se recoge el derecho de acceso a tal registro por las personas trabajadoras a través de sus representantes (art. 28.2).

Para las empresas con al menos 50 personas trabajadoras, cuando el promedio de las retribuciones (tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas) de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, se establece la obligación para el empresario de incluir en el mencionado registro salarial una justificación de que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art. 28.3).

#### CONCRECIÓN DE JORNADA:

Importante modificación del art. 34 del E.T en aras de solicitar adaptaciones de jornada por motivos de conciliación familiar, en síntesis reflejamos lo siguiente:

-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, 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.

-Las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos cumplan doce años.

-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.

-El trabajador 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.

Así pues, el empleado podrá instar una adaptación de su jornada, en aras de la pretendida conciliación, todo ello, sin acudir a la previa reducción de jornada del art. 37 del ET.

#### PERMISOS:

Desaparece del art. 37 del ET el permiso de dos días por “nacimiento de hijo”, entendiéndose, pues, el carácter prestacional desde el nacimiento del mismo.

En la regulación del permiso del artículo 37.4, hasta ahora «para la lactancia del menor» y desde ahora para el cuidado del lactante (derecho a ausentarse una hora del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, hasta que el menor cumpla 9 meses, y que se incrementará proporcionalmente en casos de nacimiento, adopción, guarda con adopción o acogimiento múltiples), se hacen ajustes terminológicos para adecuar su formulación sustituyendo «lactancia» por «cuidado del lactante» y «parto» por «nacimiento».

Respecto a los supuestos en que se sustituye el permiso citado por una reducción de jornada –en media hora o acumularlo en jornadas completas– se establece, por una parte, la imposibilidad de transferir su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y, por otra, la posibilidad de que los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan simultáneamente su derecho con la misma duración y régimen.

#### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (ART. 48 ET):

Se equipara la duración del permiso (16 semanas) de la madre biológica (antes maternidad) y del otro progenitor, así pues, el padre tendrá derecho a lo siguientes permisos de acuerdo con el siguiente periodo transitorio: Desde 01/04/2019: 8 semanas (de las cuales las 2 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto). En 2020: 12 semanas (de las cuales las 4 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto). En 2021: 16 semanas (de las cuales las 6 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto).

#### EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

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. Es decir, si se produce un despido objetivo o disciplinario, dentro de los 12 meses tras la reincorporación en casos de guarda legal o suspensión por nacimiento, el despido se declarará nulo, no improcedente.

En Elche, a 28 de Marzo de 2019