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 3 de abril, la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados convalidó, entre otros, el RD-Ley 6/19 que contempla medidas encaminadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como asegurar la llamada corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

El RD-Ley modifica los artículos 9, 11, 12, 14 y 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo la nulidad de los contratos por discriminación laboral por razón de sexo -destacando la nulidad de la extinción del contrato de una trabajadora embarazada durante el periodo de prueba (salvo que la empresa pueda acreditar que los motivos no tienen nada que ver con el estado de embarazo)- y otras adaptaciones terminológicas sin incidencia destacable. Entre las modificaciones que contiene el indicado RD-Ley cabe destacar:

I.- PLANES DE IGUALDAD:

- Se extiende la obligación de negociar planes de igualdad a las empresas de 50 o más trabajadores, estableciendo el siguiente régimen transitorio de aplicación de esta norma:

- 150 a 250 trabajadores/as hasta 8/3/2020 para aprobar el plan de igualdad
- 100 a 149 trabajadores/as hasta 8/3/2021 para aprobar el plan de igualdad
- 50 a 100 trabajadores/as hasta 8/3/2022 para aprobar el plan de igualdad

- Se establece la obligación de negociar con la representación legal de los trabajadores la elaboración de un diagnóstico previo, pendiente de desarrollo reglamentario, destacando los siguientes temas:

- 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 prevé la creación de un Registro de Planes de igualdad estatal y autonómico.

El RD-Ley señala que habrán de desarrollarse reglamentariamente las siguientes medidas: el 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.

II.- IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (Art.28 ET):

Se añade la expresión “**trabajo de igual valor**” y se define como elemento de medición de la discriminación retributiva.

Establece la obligación de la empresa de crear un **registro con valores medios de salarios**, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregado por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, con independencia del número de trabajadores en plantilla.

Asimismo regula **medidas preventivas de la brecha salarial**, estableciendo que si en una empresa con 50 o más trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro 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.

III.- JORNADA (art. 34 ET)

Se modifica la posibilidad de **adaptación de la jornada por razón de conciliación**, reconociendo el derecho de las "personas trabajadoras" a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia. Se impone un criterio de razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación en relación a las necesidades del trabajador y la empresa.

En caso de que tales adaptaciones se soliciten para el cuidado de hijos, el derecho persiste hasta que el hijo tenga 12 años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio.

Ante la solicitud de adaptación de jornada Las empresas que no dispongan de representantes legales de los trabajadores deberán de iniciar un proceso de negociación con la persona trabajadora, durante un periodo máximo de 30 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. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

El trabajador/a 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.

IV.- LACTANCIA (art.37.4 ET)

El antiguo permiso de lactancia pasa a denominarse **permiso para el cuidado del lactante** y su disfrute se regula en los siguientes términos:

- Puede ser ejercido por cualquiera de los progenitores o por los dos a la vez, esto último estaba prohibido con anterioridad, que solo permitía ejercerlo a uno de los progenitores.
- No puede transferirse el derecho de un progenitor a favor del otro.
- Su duración es de 9 meses, si bien puede extenderse hasta los 12 meses cuando los dos progenitores soliciten el derecho, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.
- La empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, cuando dos trabajadores lo soliciten por un mismo sujeto causante.

V.- NACIMIENTO PREMATURO (art.37.5ET)

Se extiende a ambos progenitores el derecho al permiso de una hora o a la reducción de jornada de dos horas a los dos progenitores.

VI.- EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJOS (art. 46.3 ET)

Se prolonga la reserva de puesto de trabajo cuando los dos progenitores la soliciten en términos similares. Cuando 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.

VII.- PERMISO POR NACIMIENTO (art. 48 ET)

Se equiparan los antiguos permisos de maternidad y paternidad por un nuevo periodo de suspensión por nacimiento de 16 semanas de duración, de las cuales las 6 siguientes al parto son obligatorias para ambos progenitores. Los permisos son intransferibles al otro progenitor y, una vez transcurridas las 6 semanas siguientes al parto, pueden disfrutarse a

tiempo parcial o a tiempo completo, así como por periodos semanales de forma acumulada o interrumpida a voluntad del trabajador, pudiendo alcanzar hasta que el hijo tenga 12 meses.

Respecto a la madre biológica: se mantiene la suspensión del contrato durante 16 semanas, de las cuales las 6 semanas posteriores al parto tienen que disfrutarse de forma ininterrumpida, pudiendo pactarse con la empresa su disfrute a tiempo completo o parcial. El resto del periodo se puede disfrutar desde 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto, de forma acumulada o interrumpida, y hasta que el menor cumpla 12 meses. Estas medidas entran en vigor de forma inmediata.

Respecto al otro progenitor: suspensión del contrato durante 16 semanas, de las cuales las 6 semanas posteriores al parto ininterrumpidas obligatorias y a jornada completa. Resto del periodo se disfruta de forma acumulada o interrumpida, hasta que el menor cumpla 12 meses. La modalidad del disfrute del permiso a partir de las 6 semanas, a tiempo completo o a tiempo parcial, se acordará con la empresa.

La entrada en vigor de la ampliación de este derecho al “otro progenitor” será conforme al siguiente calendario:

- A partir del 8.3.19: el otro progenitor disfrutará 8 semanas, 2 ininterrumpidas inmediatamente después del parto. La madre le podrá ceder 4 semanas de las no obligatorias. Las 4 semanas cedidas en su caso y las 6, se pueden disfrutar de forma acumulada o interrumpida hasta 12 meses del niño, a tiempo completo o parcial.
- A partir del 1.1.20: el otro progenitor disfrutará 12 semanas, 4 ininterrumpidas inmediatamente después del parto. La madre le podrá ceder 2 semanas de las no obligatorias. Las 2 semanas cedidas en su caso y las 8, se pueden disfrutar de forma acumulada o interrumpida hasta 12 meses del niño, a tiempo completo o parcial.
- A partir del 1.1.21 se equipara el derecho de ambos progenitores.

La ampliación del antiguo permiso de paternidad ha supuesto la eliminación del permiso de 2 o 4 días por nacimiento de hijo que regulaba el art. 37.3 b ET.

VIII.- PARTO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN (art. 48.4 ET)

El período de suspensión se computa a partir del alta del bebé, excluyendo de dicho cómputo las 6 semanas obligatorias.

El periodo de suspensión se amplía tantos días como como el nacido se encuentre hospitalizado, con máximo de 13 semanas adicionales, en los términos que reglamentariamente se desarrollen.

En el supuesto de fallecimiento del bebé el periodo de suspensión no será reducido salvo que, transcurridas las 6 semanas obligatorias, así se solicite.

En caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, se puede limitar el ejercicio simultáneo por razones objetivas y por escrito.

IX.- ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO (art. 48.5 ET)

El periodo de suspensión del contrato tiene una duración de 16 semanas, de las cuales 6 deben de disfrutarse, tras la resolución de adopción, acogimiento o guarda, de forma ininterrumpida, obligatorias y a jornada completa. El resto del periodo se disfruta en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, hasta que los 12 meses de la resolución judicial. La modalidad del disfrute del permiso a partir de las 6 semanas, a tiempo completo o a tiempo parcial, se acordará con la empresa.

El permiso por adopción internacional será de 4 semanas anteriores a la resolución judicial, debiendo comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación.

Si ambos progenitores trabajan para la misma empresa, puede limitarse el ejercicio simultáneo por razones objetivas y por escrito.

Se establece un régimen transitorio de aplicación:

- A partir del 8.3.19 cada progenitor disfrutará 6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después de la resolución judicial. Las 12 semanas restantes deben disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución. Cada progenitor puede disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 12 quedando el resto adicionalmente a las 12 para el otro progenitor.
- A partir del 1.1.20: cada progenitor disfrutará 6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después de la resolución judicial. Después 16 semanas voluntarias que deben disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución. Cada progenitor puede disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16 quedando el resto adicional sobre las 16 para el otro progenitor.
- A partir del 1.1.21 se aplica el precepto en su totalidad.

La Disposición Transitoria 13ª establece las siguientes reglas transitorias hasta la equiparación total el 1.1.21:

- a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16

semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ET.

- b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- c) En caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen su actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.
- d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), si ambos progenitores trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

X.- DESPIDO OBJETIVO Y DISCIPLINARIO (arts. 53 y 54ET)

Se mantienen los supuestos de nulidad existentes, incluyendo los siguientes:

- Nulidad de despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género, cuando se produzca por ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Se amplía a 12 meses el periodo de protección de los progenitores tras nacimiento, guarda, acogimiento o adopción, en que el despido improcedente se considera nulo.

En el despido por causas objetivas se ha introducido un cambio que tiene una enorme trascendencia: para que pueda declararse procedente el despido deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida. Es decir que hay que justificar porque se extingue el contrato de ese empleado en concreto.

Vigo, a 8 de abril de 2019