



eNewsletter Laboral

MARZO 2019

REAL DECRETO-LEY 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 8 de marzo entra en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. A continuación, le detallamos las medidas aprobadas más relevantes en el ámbito laboral.

Planes de igualdad

- Las empresas de **cincuenta o más trabajadores** deberán redactar un plan de igualdad e **inscribirlo en el registro** que se creará para tal fin.
- Las empresas, según el número total de trabajadores, contarán con el siguiente periodo de tiempo para la elaboración de los planes de igualdad:
 - Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de **un año** para la aprobación de los planes de igualdad.
 - Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de **dos años** para la aprobación de los planes de igualdad.
 - Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad.

Igualdad de remuneración por razón de sexo

- Lo pactado en contrato de trabajo podrá ser nulo por discriminación salarial por razón de sexo y, en consecuencia, el trabajador tendrá derecho a la **retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor**.

- Un trabajo tendrá igual valor que otro 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 en realidad **sean equivalentes**.

Registro salarial

- La empresa estará obligada a 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 **tienen derecho a acceder**, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, **al registro** salarial de su empresa.
- 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 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**.

Interrupción del cómputo de la duración de algunos contratos de trabajo

- En los **contratos formativos y para la formación y el aprendizaje**, la situación de **violencia de género** se añade a las ya previstas en el Estatuto de los Trabajadores que interrumpen el cómputo de la duración del contrato.
- La situación de violencia de género también interrumpirá el cómputo del periodo de prueba.

Nulidad del periodo de prueba

- Se prevé expresamente que la resolución de la relación laboral 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 por maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Los trabajadores tendrán 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**.
- 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 el caso de que tengan hijos/as, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud **hasta que los hijos/as cumplan 12 años**.

- Procedimiento para pactar los términos del ejercicio de estas adaptaciones:
 - Por **convenio colectivo**.
 - En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá 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 indicando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Lactancia

- **Ambos progenitores** podrán ejercer este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse **hasta que el lactante cumpla 12 meses**, con **reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses**.



Suspensión del contrato por paternidad

- Equiparación progresiva de los permisos por maternidad y paternidad:
 - A partir del **01/04/2019**, en el caso de nacimiento, el padre 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.
 - A partir del **01/01/2020**, el padre 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.
 - A partir del **01/01/2021**, cada progenitor **disfrutará de igual periodo de suspensión** del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento