

Principales novedades legislativas del RDL 06/2019, 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.

Con carácter general, los descansos y prestaciones de maternidad y paternidad pasan a denominarse por nacimiento y cuidado del menor.

[Modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

1.- Las **empresas de 50 o más personas trabajadoras** deberán **elabora y aplicar un plan de igualdad que contenga una serie de medidas evaluables**. Con **carácter previo**, se elaborará un **diagnóstico en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** incluyendo a la **representación legal de las personas trabajadoras**. Deberá incluir al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción Profesional
- Condiciones de trabajo, incluida auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2.- Se creará un **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas** donde las empresas estarán **obligadas a inscribir sus planes de igualdad**.

Plazos:

- Empresas de 150 a 200 personas trabajadoras: 1 año.
- Empresas de 100 a 150, 2 años.
- Empresas de 50 a 100, 3 años.

[Modificaciones de los textos refundidos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre y La Ley General de la Seguridad Social 8/2015, de 30 de octubre.](#)

1.- Sobre la **nulidad del contrato**, si es **por discriminación salarial por razón de sexo**, la **persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente** al trabajo igual o de igual valor. En los **periodos de prueba**, la decisión empresarial de resolver el contrato se considerará **nula** en el caso de las **trabajadoras por razón de embarazo** hasta el parto, a menos que las razones no tengan que ver con dicho embarazo.

2.- Con respecto a las personas trabajadoras a **tiempo parcial**, debe **garantizarse la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres**.

3.- Respecto a la **definición de grupos profesionales** se ajustará a **criterios y sistemas basado en un análisis correlacional** entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento que tengan como objeto **garantizar la ausencia de discriminación**.

4.- Se amplía el artículo 28 sobre la **igualdad de remuneración por sexo** y que queda dividido en 3 apartados. La **empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, disgregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tendrán derecho a través de sus representantes legales en la empresa al registro salarial de la empresa.**

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores exista una diferencia de un 25% o más en el promedio de las retribuciones recibidas entre un sexo y otro, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia no corresponde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

5.- Con respecto a la **jornada de trabajo y la conciliación familiar, hasta que los hijos o hijas de las personas trabajadores cumplan 12 años**, los progenitores tienen **derecho a solicitar adaptaciones de duración y distribución de la jornada de trabajo**, incluida la **prestación de trabajo a distancia**. Dichas peticiones deben ser razonables y proporcionales. **La empresa debe contestar en un periodo máximo de 30 días y por escrito** aceptando la solicitud, planteando una propuesta alternativa o denegándolas, en este último caso indicando las razones objetivas donde se sustenta la decisión. Las discrepancias entre la empresa y las personas trabajadoras en esta materia serán resueltas por la jurisdicción de lo social.

6.- En cuanto a las **ausencias del trabajo remuneradas**, desaparecen los dos días por nacimiento de hijo.

7.- **El concepto de permiso de lactancia se transforma en permiso para el cuidado del lactante**, al que tendrán **derecho ambos progenitores** sin que se pueda transferir el ejercicio al otro progenitor, a menos que si las dos personas trabajan en la misma empresa y el permiso es por el mismo sujeto, la empresa pueda limitar el disfrute simultáneo por causas justificadas, lo que deberá comunicar por escrito. Sigue siendo de una hora diaria hasta los 9 meses del menor (acumulable en jornadas completas), ampliable hasta que el menor cumpla 12 meses con la reducción proporcional del salario.

8.- Las personas trabajadoras tendrán **derecho a ausentarse del trabajo durante una hora** en el caso de **nacimiento prematuro de hijo o hija**, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán **derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas**, con la disminución proporcional del salario.

9.- **El nacimiento suspenderá el contrato de la madre biológica y del progenitor distinto a la madre biológica durante 16 semanas, 6 de las cuales obligatoriamente se deben coger ininterrumpidamente posteriores al parto. Las 10 semanas restantes se puede disfrutar en periodos semanales, acumulados o interrumpidos hasta que el hijo o la hija tenga 12 meses (la madre biológica puede disfrutar de hasta 4 semanas con antelación al parto). El disfrute de**

cada periodo semanal deberá comunicarse a la empresa con una antelación de 15 días. Se podrán disfrutar **en régimen de jornada completa o parcial** previo acuerdo con la empresa. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones objetivas.

Aplicación gradual:

- **Desde el 1 de abril de 2019** la suspensión del contrato por nacimiento del progenitor distinto a la madre será de **8 semanas, 2 obligatoriamente tras el parto.** La madre biológica podrá ceder hasta 4 semanas de su periodo no obligatorio.
- A partir del **1 de enero de 2020** se amplía el permiso a **12 semanas, 4 obligatorias** tras el parto. La madre biológica puede ceder 2 de su periodo no obligatorio.
- A partir del **1 de enero de 2021** cada progenitor tendría ya las **16 semanas.**

El abono de la prestación por nacimiento y cuidado del menor **de las 10 semanas siguientes a las 6 semanas obligatorias**, que **se disfruten de forma interrumpida**, será abonado por la gestora **cuando se haya agotado en su totalidad** hasta que se realicen los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.

Entiéndase igual para los casos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

10.- Se amplía de 9 a 12 meses la nulidad de la extinción del contrato tras la incorporación de la persona trabajadora tras la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, **a menos que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o el disfrute del permiso por nacimiento.**

11.- Al personal laboral de las administraciones públicas no le son de aplicación los permisos por nacimiento, adopción del progenitor diferente a la madre biológica y lactancia, ya que se **les rige por la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** (RDL 5/2105, de 30 de octubre, que queda modificado también por el RDL 6/2019 de 1 de marzo).

12.- Prestación de Corresponsabilidad en el cuidado del lactante. Se considera situación protegida **la reducción de jornada de trabajo en media hora** llevada a cabo por los dos progenitores cuando ambos trabajen **desde los 9 meses hasta los 12 de edad del menor.** Se **acreditará con un certificado de la reducción de la jornada por parte de las empresas.** Cuando en **ambos progenitores concurren las circunstancias** para tener condición de beneficiarios de la prestación, **solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.** La prestación económica será un subsidio equivalente al **100% de la base reguladora para la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.** Esta prestación de extinguirá cuando el menor cumpla los 12 meses de edad.

13.- La base reguladora de la prestación por nacimiento y cuidado del menor para las personas trabajadoras del RETA será un subsidio equivalente al **100% de la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen durante los seis meses anteriores al del hecho causante entre 180.** Podrá disfrutar de los mismos periodos que para la cuenta ajena y podrán percibir el subsidio en régimen de jornada parcial en los términos que se establezcan reglamentariamente.

14.- Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia. A partir del 1 de abril los convenios especiales que se suscriban según lo previsto en el RD 615/2007, de 11 de mayo se registrarán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto. Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la TGSS.

Los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el RD 615/2007 de 11 de mayo, que se mantengan a la fecha de la entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y se registrarán íntegramente por lo dispuesto en el RDL citado, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado.

Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con anterioridad al 1 de abril de 2019, fecha de entrada en vigor del artículo 2 del 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, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos desde esa fecha, siempre que formulen su solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo, los efectos tendrán lugar desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

[Modificaciones de la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del trabajador autónomo \(desde el 1 de abril 2019\).](#)

1.- La bonificación de cuotas para las personas trabajadoras del RETA y cuenta propia del Régimen del Mar durante el descanso por nacimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural será del equivalente a la media de la base de cotización de los 12 meses anteriores a la fecha en que sea acoja a esta medida. Si no tuviera 12 meses, será la media de la base de cotización desde el alta en el régimen.

2.- Bonificación a las trabajadoras autónomas del RETA y cuenta propia del Régimen del Mar que se reincorporen al trabajo tras cesar la actividad por nacimiento y vuelva a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha del cese. Si cotizan por la **base mínima su cuota será de 60 euros los 12 primeros meses** y si es **una base superior, tendrán una bonificación del 80%** sobre la cotización de contingencias comunes por el mismo periodo.

[Modificaciones en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.](#)

1.- Se considera sanción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»