

---

# URÍA MENÉNDEZ

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

7 de marzo de 2019

---

# Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

---

## 1. VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO (ART. 9 ET)

Se añade un nuevo apartado que establece que “en caso de *nulidad por discriminación salarial* por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor”.

## 2. CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN (ART. 11 ET)

Se sustituye la referencia a maternidad y paternidad por “*nacimiento*” (en coherencia con la sustitución de los permisos por maternidad y paternidad por el permiso por nacimiento) y se incluye la violencia de género como circunstancia que interrumpe la duración del contrato.

## 3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (ART. 12 ET)

El reconocimiento de la igualdad de derechos entre trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial: se debe garantizar “*en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres*” (art. 12.4.d ET).

## 4. RESOLUCIÓN DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA (ART. 14.2 ET):

- Nulidad no automática (con admisión de prueba en contrario): “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 artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad”.
- A efectos de la interrupción del periodo de prueba, previo acuerdo entre las partes, se sustituye la referencia a la maternidad y paternidad por “nacimiento” y se incluye la violencia de género (art. 14.3 ET)

## 5. NUEVA DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES (ART. 22.3 ET)

“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1”.

## 6. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (ART. 28 ET)

- **Concepto de trabajo 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 con los valores medios de los salarios:** *“El empresario está obligado 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. Los trabajadores tienen derecho a acceder al registro salarial de su empresa”.*
- **Presunción “iuris tantum” de discriminación salarial:** *“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 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”.*

## 7. DERECHO GENÉRICO A LA ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA PARA CONCILIAR INCLUIDA LA PRESTACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA (ART. 34.8 ET)

- Se prevé el derecho a solicitar la adaptación de la distribución y duración de la jornada, incluida la prestación de trabajo a distancia, con la finalidad de conciliar. 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 caso de tener hijos, la solicitud deberá realizarse tras los periodos de suspensión por nacimiento o adopción y hasta que cumplan 12 años.
- Se remite a la negociación colectiva para que se pacten los términos del ejercicio de este derecho (con criterios no discriminatorios). En defecto de previsión en convenio colectivo, se fija un procedimiento: (i) Negociación entre la empresa y el trabajador (30 días máximo); (ii) Comunicación por la empresa de su decisión aceptándola, proponiendo alternativas o denegando el derecho. En este último caso, se justificará la negativa en razones objetivas.
- La persona trabajadora 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.
- En todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el art. 37 ET.
- Las discrepancias se resolverán por el procedimiento del art. 139 LJS.

## **8. NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DE LOS PERMISOS (ART. 37 ET)**

- Desaparece el permiso por nacimiento de hijo (art. 37.3.b ET).
- El permiso por lactancia se convierte en “permiso o reducción de jornada para el cuidado del lactante”: (i) Con la misma duración inicial y el mismo régimen que el anterior permiso en cuanto a sus modalidades de disfrute (art. 37.4 ET). (ii) Se reconoce que su ejercicio no puede transferirse al otro progenitor y se permite que ambos lo ejerzan (actualmente no existe esa posibilidad). Si dos trabajadores de la misma empresa ejercen el derecho por el mismo lactante, la empresa podrá limitar justificadamente su ejercicio simultáneo. (iii) Se reconoce la posibilidad de que, si ambos progenitores ejercen en las mismas condiciones el derecho, el disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses. En este caso, se reduce proporcionalmente el salario y se tiene derecho a una prestación de Seguridad Social (art. 183 LGSS).

- Reducción de jornada en caso de hijos prematuros u hospitalización (art. 37.5 ET): (i) Antes se reconocía el derecho “a la madre o el padre”, ahora se reconoce el derecho a ambos (el sujeto del derecho son “las personas trabajadoras”).
- El derecho a la concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia (art. 37.4 ET) y de la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares (art. 37.6 ET) corresponde al trabajador y “dentro de su jornada ordinaria”.

#### **9. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES (ART. 46.3 ET)**

Se reconoce el derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta 18 meses cuando este derecho se ejerza de forma equivalente por ambos progenitores.

#### **10. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO (ART. 48.4 ET Y DT 13 ET APLICACIÓN PROGRESIVA HASTA 1 DE ENERO DE 2021)**

- El nacimiento comprende el parto y cuidado del menor de 12 meses: suspende el contrato de los progenitores durante 16 semanas.
- En el caso de la madre biológica, 6 semanas serán obligatorias a continuación del parto a jornada completa y de forma ininterrumpida.
- En el caso del otro progenitor (distinto de la madre biológica), 6 semanas serán obligatorias a continuación del parto a jornada completa y de forma ininterrumpida (para cumplir los deberes de cuidado ex 68 CC).
- El resto de las semanas se distribuyen entre los progenitores según su voluntad en períodos semanales y se podrán disfrutar de manera interrumpida o ininterrumpida y en cualquier momento desde el fin de la suspensión obligatoria hasta que el hijo cumpla 12 meses. Por acuerdo con la empresa este período se podrá disfrutar a tiempo parcial. La madre podrá anticipar su disfrute hasta 4 semanas antes del parto.
- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

- En el caso de fallecimiento del hijo, no se reduce la suspensión salvo que, finalizadas las 6 semanas obligatorias, se solicite la reincorporación.

#### **11. SUSPENSIÓN POR ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO (ART. 48.5 ET).**

Suspende el contrato de trabajo 16 semanas para cada uno: (i) Seis semanas deberán disfrutarse de forma obligatoria por cada uno de los progenitores, a jornada completa y de forma ininterrumpida tras la resolución que constituye la adopción o guarda. (ii) El resto puede disfrutarse en periodos semanales de manera interrumpida o ininterrumpida y en cualquier momento desde el fin de la suspensión obligatoria hasta que el hijo cumpla 12 meses. (iii) El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

#### **12. AMPLIACIONES POR DISCAPACIDAD DEL HIJO O NACIMIENTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLE (ART. 48.6 ET).**

Duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

#### **13. DESPIDO OBJETIVO (ART. 53.4 ET) Y DISCIPLINARIO (ART. 55.5 ET)**

- Adaptaciones terminológicas (personas trabajadoras, nacimiento -en lugar de maternidad-).
- La remisión al 37.4 ET permite entender que la protección alcanza a toda la duración de la reducción por cuidado del lactante –en su caso, hasta 12 meses-.
- Se añade, respecto al despido objetivo, que *“Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida”*.

#### **14. DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (ART. 64.7 ET)**

- Se amplían los derechos de información y vigilancia.
- Debe informarse sobre los registros de salarios a que se refiere el 28.2 ET y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso,

sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

- El deber de vigilancia “especialmente en materia salarial”

#### **14. CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES EN CASO DE JORNADA REDUCIDA (DA 19 ET)**

- Se incorpora el supuesto de reducción de jornada con reducción de salario previsto en el art. 37.4 in fine (cuidado del lactante entre sus 9 y 12 meses).

## **Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

---

### **1. OBLIGATORIEDAD DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES (ANTES 250) (ART.45.2 Y DT 12 LOIMH)**

Transitoriedad: (i) 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. (ii) 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. (iii) Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

### **2. CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DE LOS PLANES DE IGUALDAD (ART. 46.2 LOIMH)**

Los Planes de Igualdad “contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres al menos en las siguientes materias: 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 conciliación de la vida personal, familiar y laboral. g) 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 en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el art. 28.2 ET.

### **3. CREACIÓN DEL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OBLIGACIÓN DE INSCRIPCIÓN (ART. 46.4 Y 5 LOIMH)**

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. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro

### **4. PREVISIÓN DE DESARROLLO REGLAMENTARIO (ART. 46.2 LOIMH)**

“Reglamentariamente se desarrollará 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”.

## **Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**

---

Se incorpora una nueva infracción 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” (art. 7.13 LISOS).

# Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

---

## 1. NUEVA PRESTACIÓN POR “NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR”

- Las prestaciones de maternidad y paternidad se convierten en “prestación por nacimiento y cuidado de menor”.
- Beneficiarios: (i) Se sustituye la referencia al trabajador por “la persona trabajadora” (art. 178 LGSS), la referencia a la maternidad biológica (parto) por “nacimiento”, así como todas las referencias a la maternidad quedan sustituidas por “nacimiento y cuidado de menor” (arts. 179.2, 180 LGSS). (ii) Se mantienen las situaciones protegidas y las condiciones para ser beneficiario de las prestaciones. (iii) El supuesto especial por parto, se denomina ahora “subsidio por nacimiento”, pero se mantiene su regulación sin modificaciones (art. 181 LGSS).
- El cambio alcanza al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

## 2. NUEVA PRESTACIÓN POR “CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE” (ART. 183 A 185 LGSS)

- Cap. VII, Título II LGSS pasa a denominarse “Corresponsabilidad en el cuidado del lactante”.
- Vinculación con el nuevo permiso para cuidado del lactante entre los 9 y los 12 meses (*art. 37.4 ET: Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses*).
- Necesidad de acreditar documentalmente el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Beneficiarios: (i) Deben cumplir los mismos requisitos que para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor. (ii) La prestación solo se reconoce a uno de los progenitores. (iii)

Contenido de la prestación: 100% de la base reguladora para IT por contingencias profesionales en proporción a la reducción de la jornada. (iv) La prestación se extingue cuando el menor cumpla 12 meses (

- La gestión y el pago de la prestación corresponde a la mutua o a la entidad gestora que cubra los riesgos profesionales.
- La prestación también se incorpora al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (art. 318 b LGSS) y al Régimen Especial de la Minería del Carbón (DA 1ª LGSS).

### **3. CONVENIOS ESPECIALES EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CUIDADORES NO PROFESIONALES DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA (DA 14 Y DT 31 LGSS)**

Recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado. En vigor a partir del 1 de abril de 2019.

## **Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.**

---

- Derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.
- Derecho a la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

- Bonificación de cuotas de Seguridad Social para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

## Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009

---

Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales.

## Abogados de contacto

---



**Ignacio García - Perrote**

**Socio, Madrid**

+34 91 586 07 59

Ignacio.garcia-perrote@uria.com



**Mario Barros**

**Socio, Madrid**

+34 91 586 45 54

Mario.barros@uria.com



**Juan Reyes**

**Socio, Barcelona**

+34 93 416 55 53

Juan.reyes@uria.com



**Jorge Gorostegui**

**Counsel, Bilbao**

+34 94 479 49 91

Jorge.gorostegui@uria.com



**Raúl Boo**

**Counsel, Valencia**

+34 96 353 17 79

Raul.boo@uria.com

BARCELONA  
BILBAO  
LISBOA  
MADRID  
PORTO  
VALENCIA  
BRUXELLES  
LONDON  
NEW YORK  
BOGOTÁ  
CIUDAD DE MÉXICO  
LIMA  
SANTIAGO DE CHILE  
BEIJING

[www.uria.com](http://www.uria.com)

La información contenida en esta publicación es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico