



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 pasado 7 de marzo, se publicó en el BOE el 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. En ese sentido, el citado Real Decreto-ley 6/2019 establece principalmente las siguientes novedades:

1. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Se establece la obligación empresarial a pagar por la prestación de un **trabajo de igual valor** la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

En relación con lo anterior, 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.

Asimismo, para su comprobación, el empresario está obligado a llevar un **registro con los valores medios de los salarios**, los complementos salariales y las percepciones extra salariales 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.

Por último, 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**.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

2. OBLIGATORIEDAD DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Se establece un plazo transitorio de tres años para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren y apliquen un **plan de igualdad**, dos años para las de 100 a 150 y un año para las de 150 a 250.

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.

3. PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Desaparece el **permiso por nacimiento de hijo** establecido en los Convenios Colectivos o en su defecto, el Estatuto de los trabajadores de dos días de permiso.

El **permiso por lactancia** pasa a denominarse **permiso o reducción de jornada para el cuidado del lactante**. En ese sentido, este nuevo permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

La **reducción horaria** en caso de hijos prematuros u hospitalización se reconoce ahora a ambos progenitores.

4. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES

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.

5. MATERNIDAD Y PATERNIDAD: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO

A partir del 1 de abril, se amplía el permiso de paternidad denominado ahora suspensión del contrato por nacimiento, hasta 8 semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto, que será de 12 semanas a partir del 1 de enero de 2020 y de 16 semanas, a partir del 1 de enero de 2021.

Este derecho es **individual e intransferible** de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. RESOLUCIÓN DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA

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 del contrato por nacimiento o maternidad, **salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad**.

https://www.escura.com/wp-content/uploads/2019/03/BOE-A-2019-3244_lgualdad.pdf



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.