



RESUMEN RD L 6/2019

Resumen de las novedades 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.

El pasado 7 de marzo de 2019 se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 6/2019 en el que se introdujeron importantes novedades que afectan tanto a empresas, empleados públicos, y a autónomos, destacando las siguientes:

NUEVOS DERECHOS PARA LOS TRABAJADORES

Trabajadores **Autónomos**

Bonificación de cuotas para las trabajadoras autónomas

- Durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100% de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera la persona trabajadora en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadoras y trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.
- En el caso de que la persona trabajadora lleve menos de 12 meses de alta, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Bonificación para trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo

- Se modifica el art.38 bis de Ley 20/2007 que regula el Estatuto del Trabajador Autónomo, otorgando en determinados supuestos una bonificación por la cual, su cuota por contingencias comunes y profesionales quedará fijada en 60 euros mensuales los 12 meses siguientes a su reincorporación, o bien, y bonificación del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, si tuviera base de cotización superior a la mínima.



Trabajadores por cuenta ajena

- El concepto de prestación por maternidad cambia su denominación por prestación por nacimiento y cuidado del menor y se modifica el término de paternidad por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Permisos por nacimiento y cuidado del menor

- Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021. En concreto, el permiso será de 8 semanas en 2019, desde 1 de abril, 12 semanas desde 1 enero 2020 y 16 semanas desde 1 de enero de 2021.
- En todo caso serán de obligatorio disfrute tras el nacimiento del hijo dos semanas en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas a partir de 2021. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las seis primeras semanas posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo. (Artículo 48 Estatuto de los Trabajadores).
- En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que el menor deba permanecer hospitalizado por tiempo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas.
- En caso de fallecimiento de la madre biológica tendrá derecho al permiso de nacimiento de dieciséis semanas prevista para la madre, y de haberse iniciado, en la parte restante.

Permisos por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento

- Cada progenitor tendrá un periodo de suspensión de 16 semanas obligatorias, de las que 6 deberán disfrutarse a jornada completa y obligatoria e ininterrumpida tras resolución judicial, las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida en los 12 meses siguientes (artículo 45.1.d Estatuto de los Trabajadores).

Conciliación familiar

- Las personas trabajadoras 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, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de que tengan hijos, el derecho existirá hasta que estos cumplan 12 años (artículo 48 Estatuto de los Trabajadores).

Lactancia

- Se abre la posibilidad a que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses del menor.

Despido

- Se considerará nulo (si no concurriese causa) el despido de los trabajadores tras haberse reintegrado al trabajo al finalizar el permiso de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, si no hubiesen transcurrido doce meses desde dicho momento.
- En caso en que se declare la nulidad del contrato de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al trabajo de igual valor realizado.
- Durante el periodo de prueba, la resolución del contrato a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras embarazadas y desde la fecha de inicio del embarazo hasta el parto, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.

Empleados Públicos

Lactancia

- Es un personal del individuo pudiendo optar por permiso retribuido en jornadas completas o una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones para el supuesto de lactancia del menor de doce meses.

Permisos por nacimiento

- Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica.
- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso.

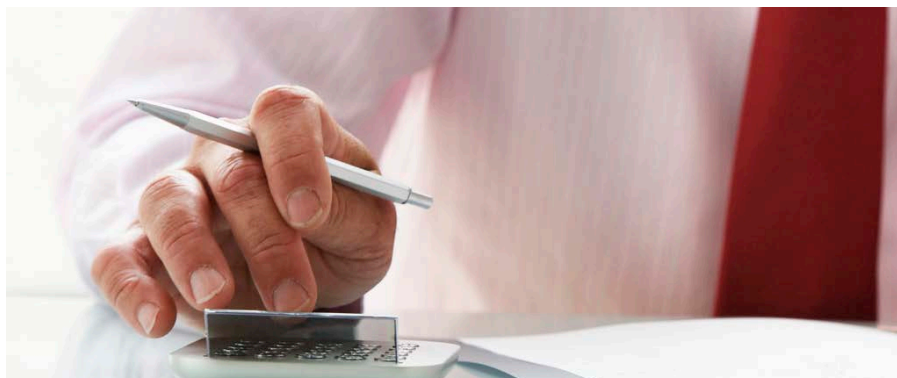
Permisos por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento

- Cada progenitor disfrutará de 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente tras resolución judicial. Además pueden disponer de un total de 12 semanas voluntariamente (artículo 34.8 Estatuto de los Trabajadores). Estos derechos se amplían a 16 semanas de disfrute voluntario, el 1 de enero de 2020.

NUEVAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES

Plan de Igualdad

- Las empresas de 50 o más trabajadores tienen que tener un Plan de Igualdad (antes la exigencia era a empresas de más de 250 trabajadores), su contenido está regulado en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



| | |
|---|---|
| Empresas de más de 250 trabajadores | Obligación de contar con Plan de Igualdad |
| Empresas de 151 hasta 250 trabajadores | Tienen 1 año para aprobar un Plan de Igualdad |
| Empresas de 50 hasta 150 trabajadores | Tienen 3 años para aprobar un Plan de Igualdad |

- Obligatoriedad de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de empresas gestionado por la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).

Registro salarial de la empresa

- Obligación de tener un Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor (artículo 28.2 Estatuto de los Trabajadores). El trabajador tiene derecho a acceder al Registro a través de representación legal de los trabajadores.
- Empresas de más de 50 trabajadores: necesidad de justificar la no discriminación cuando las diferencias en el promedio de retribución de un sexo respecto al otro si son del 25% o superiores (artículo 28.3 Estatuto de los Trabajadores).

Definición de grupos profesionales

- Debe de estar ajustado a análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar no discriminación (artículo 22.3 Estatuto de los Trabajadores).

Contratos

- Se modifica el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y se incluye la situación de violencia de género como nuevo supuesto que interrumpe el cómputo de la duración del contrato Formativo y en Prácticas.
- También se recoge ese nuevo supuesto para interrupción para el periodo de prueba (artículo 14 Estatuto de los Trabajadores), si hay acuerdo entre ambas partes.

Modificación del régimen de sanciones

- Se recoge como sanción grave, no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos de aplicación.

La norma entra en vigor el día **8 de marzo de 2019**, a excepción del artículo 2.12 y del artículo 3.3 (que regulan los permisos de la madre biológica y para el progenitor distinto de la madre biológica); y el artículo 7, apartados 7 y 8, que entrarán en vigor el 1 de abril de 2019.

ENLACES DE INTERÉS

[Consultar RD-L 6/2019](#)

[Consultar Boletín de noticias RED](#)

© Copyright 2019, Mutua MAZ - Todos los derechos reservados

