



MODIFICACIONS DEL REIAL DECRET LLEI 6/2019, D'1 DE MARÇ, DE MESURES URGENTS PER A LA GARANTIA DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A L'OCUPACIÓ

Resum de les novetats legislatives que afecten a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones i a l'estatut dels treballadors, entre d'altres.

Aquestes modificacions regulen un nou marc jurídic mitjançant la modificació de les diferents normatives anteriorment esmentades en aquells aspectes que tenen rellevància dins de l'àmbit laboral i d'aplicació directa a l'entrada en vigor de la norma.

S'adapta el text normatiu a un **llenguatge més inclusiu**. Així, les prestacions de maternitat i paternitat passen a denominar-se *prestació per naixement i cura del menor*, i el permís per lactància passa a denominar-se *permís per a la cura del lactant*. A més, se substitueixen les referències al treballador per persones treballadores.

Entrada en vigor

La majoria de les previsions del reial decret llei entren en vigor en data **8 de març del 2019**, excepte determinades excepcions, que entraran en vigor l'**1 d'abril del 2019** i que s'han d'assenyalar en cada cas concret.

Plans de igualtat

S'aplica un període transitori en funció del nombre de persones treballadores de les empreses per a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat (article 45.2 de l'ET).

1 any per a les empreses de més de 150 i fins a 250 persones treballadores.

2 anys per a les que tinguin més de 100 i fins a 150 persones treballadores.

3 anys per a les empreses de 50 a 100 persones treballadores.

Contingut del Pla d'igualtat

Comprendrà un diagnòstic negociat, amb la representació legal de les persones treballadores (article 46.2 de l'ET).

a) Procés de selecció i contractació.

b) Classificació professional.

c) Formació.

d) Promoció professional.

e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.

f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, la familiar i la laboral.

g) Infrarepresentació femenina.

h) Retribucions.

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Registre de plans d'igualtat de les empreses

Obligatorietat d'inscriure els plans de registre com a mesures de control (articles 46.4, 46.5 i 46.6 de l'ET).

Així mateix, es desenvoluparan el diagnòstic, els continguts, les matèries, auditories salarials, els sistemes de seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat.

Validesa del contracte

En l'article 9 de l'ET s'afegeix un apartat 3 que estableix que es tindrà dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor.



Contractes formatius

Es modifiquen els articles 11.1.b i 11.2.b per als contractes de formació i de pràctiques, en què s'inclou que en els casos de violència de gènere s'interromp el còmput de la durada del contracte de treball.

A temps parcial

Es modifica l'apartat 4.d de l'article 12, en què s'indica que tindran els mateixos drets que les persones treballadores a temps complet, i s'ha de garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre homes i dones.

Període de prova

Els articles 14.2 i 14.3 de l'ET reforcen la protecció de les treballadores embarassades en el període de prova i estableixen un blindatge davant els casos d'embaràs i maternitat.

La resolució a instància empresarial serà nul·la en el cas de les treballadores per raó d'embaràs, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix l'article 48.4, o en cas de maternitat, llevat que concorrin motius no relacionats amb l'embaràs o la maternitat.

Igualment s'inclou la violència de gènere com a situació que interromp el contracte de treball.

Sistema de classificació professional (article 22.3)

El real decret llei reforça l'objectiu d'absència de discriminació en la definició dels grups professionals, ajustant-los a criteris i a sistemes que, basats en una anàlisi correlacionada entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.

Igualtat de remuneració per raó de sexe

El nou article 28 de l'ET, a l'efecte d'aclarir la definició de *treball d'igual valor*, estableix que aquest ho serà quan la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

Drets d'informació dels representants (articles 64.3 i 7a)

Una de les principals novetats és l'obligació per a les empreses de realitzar un registre amb valors mitjans de salaris. Aquests han d'estar desagregats per sexes i han d'estar distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Aquest registre serà accessible per a totes les persones treballadores, a través de la representació legal dels treballadors i treballadores. Per això s'estableix com a obligació el fet d'informar anualment la representació legal dels treballadors i treballadores de l'aplicació del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'empresa incloent el registre de salaris de l'article 28.2.

Es considera que hi ha bretxa salarial quan, en una empresa amb almenys 50 persones treballadores, la mitjana de les retribucions a les persones treballadores d'un sexe sigui superior a la de l'altre en un 25 % o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes.

En aquests casos, l'empresariat haurà d'incloure en el registre salarial una justificació del fet que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Jornada (article 34)

L'apartat 8 de l'article 34 de l'ET estableix el dret de la persona treballadora a adaptar la durada i la distribució de la seva jornada laboral per fer efectiu el seu dret a la conciliació. Així mateix, incorpora una referència a l'ordenació del temps de treball i a la forma de prestació, inclosa la prestació de treball a distància. Igualment es fa referència al fet que aquestes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades, en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.



S'estableix l'obligació per a la negociació col·lectiva de pactar els termes de l'exercici d'aquest dret d'adaptació amb criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació.

En absència de regulació, l'empresa i la persona treballadora hauran de negociar durant un període màxim de 30 dies els termes d'adaptació de la jornada. Les discrepàncies seran resoltes per la jurisdicció laboral.

La persona treballadora tindrà dret a sol·licitar el retorn a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o abans de la finalització d'aquest si hi ha un canvi de les circumstàncies que ho justifiqui.

Permís retribuït

Desapareixen els 2 dies de permís (article 37.2.b). En tot cas, cal atènyer-se al que disposen els convenis col·lectius vigents.

Permís per a la cura del lactant (Abans permís lactància)

En compliment de l'article 37.4, es reconeix aquest permís a les dues persones progenitores, des del final del permís per naixement fins que la criatura fa els 9 mesos. El permís és d'una hora diària que podrà dividir-se en dues fraccions de mitja hora. Si ho reconeix el conveni o s'acorda amb l'empresa, es pot acumular tot el temps en jornades completes.

No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció de l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Nova prestació de la Seguretat Social anomenada *corresponsabilitat en la cura del lactant* (article 183 de la Llei general de la Seguretat Social –LGSS–)

Els progenitors hauran d'acreditar l'exercici corresponsable del lactant mitjançant un certificat de la reducció de jornada que hauran de sol·licitar a les seves empreses. La prestació econòmica és equivalent al 100 % de la base reguladora establerta per a la prestació d'incapacitat temporal, en proporció a la reducció que experimenti la jornada de treball (article 192 bis de la LGSS) i el dret a percebre la prestació només podrà ser reconegut a favor d'un dels progenitors.

Permís per naixement de fills prematurs o hospitalitzats després del part

Es modifica l'article 37.5, i ara **tots dos progenitors** podran gaudir d'1 hora de permís o de 2 hores amb disminució de salari.

Concreció horària i determinació del moment de gaudi.

Anteriorment es referia al permís de lactància i a la reducció de jornada; ara, amb la modificació de l'article 37.7 s'amplia el permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització després del part.

Excedències (article 46)

Per als casos del paràgraf 2 de l'article 46.3 en el cas d'excedència per cura de fills, quan la família tingui reconeguda la condició de família nombrosa s'ampliarà la reserva del lloc fins als 18 mesos (en comptes dels 15 reconeguts amb anterioritat) en cas que tots dos progenitors gaudeixin d'aquest dret amb la mateixa durada i amb el mateix règim.

Suspensió amb reserva de lloc de treball (article 48)

Després d'aquesta nova regulació, que acabarà la seva implantació gradual el 2021, els anteriorment anomenats *permisos de maternitat* i *de paternitat* queden igualats i englobats en el terme *suspensió del contracte per naixement o permís de naixement i cura del menor*, sense distingir, per tant, entre progenitors o sexes.



Nul·litat de l'acomiadament

Es modifiquen els articles 53.4 i 55.5, on es podria considerar nul l'acomiadament després de la finalització dels períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment. S'explicita de manera expressa que només es considerarà procedent l'acomiadament per causes objectives (article 53.4) en els casos esmentats en els apartats anteriors (persones treballadores amb situacions especialment protegides), quan s'acrediti suficientment que la causa objectiva que sustenta l'acomiadament requereix concretament l'extinció del contracte d'aquesta persona específica, reforçant la protecció de la regulació anterior.

Càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda

(Disposició addicional 19) D'acord amb la modificació dels permisos, s'amplien els supòsits protegits per aquesta disposició als casos en què el nou permís de naixement (és a dir maternitat o paternitat) es gaudeixi en règim de jornada parcial.

Infraccions greus en matèria de relacions laborals (article 13.7)

Es modifica la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS), aprovada pel RDL 5/2000, de 4 d'agost, en afegir-se el terme *mesures d'igualtat* amb al·lusió a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, i es considera, per tant, una infracció greu no complir les obligacions que en matèria de plans i mesures d'igualtat estableixen la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, l'ET o el conveni col·lectiu d'aplicació.

Permís de naixement per l'altre progenitor que no sigui la mare biològica (abans permís de paternitat)

Hi ha una implementació gradual fins al 2021:

A partir de l'1 d'abril del 2019: la suspensió del contracte per naixement tindrà una durada de 8 setmanes, de les quals les 2 primeres les haurà de fer, el progenitor de manera ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor fins a 4 setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori.

A partir de l'1 de gener del 2020: 12 setmanes (les 4 primeres ininterrompudes). La mare biològica podrà cedir fins a 2 setmanes.

A partir de l'1 de gener del 2021: 16 setmanes, de les quals les 6 primeres les haurà de fer el progenitor de manera ininterrompuda. A partir d'aquest moment cap dels progenitors pot transferir aquest dret a l'altre.

Aquestes modificacions s'han de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Es modifica per a tots dos progenitors: de les 16 setmanes, 6 setmanes són obligatòries i ininterrompudes immediatament després del part. Després d'aquestes 6 setmanes, es poden distribuir les 10 restants, a voluntat, en períodes setmanals, de manera acumulada o ininterrompuda fins que el menor compleixi 12 mesos (règim a temps complet o parcial, amb acord previ amb l'empresa).

Supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció i acolliment

16 setmanes ininterrompudes per a cada persona adoptant o acollidora. Les 6 primeres setmanes s'hauran de gaudir després d'una resolució judicial o administrativa.

La regulació és la mateixa pel que fa a la distribució i la implantació gradual que el permís per naixement.

Supòsit de discapacitat del menor o naixement, adopció o guarda legal múltiple per a cada fill diferent del primer

La suspensió del contracte tindrà una durada addicional de 2 setmanes, una per a cada un dels progenitors.



Supòsit de part prematur o hospitalització del nounat després del part S'elimina la prevalença per a la mare biològica i podrà computar-se a instància de qualssevol dels progenitors, sense preferència per cap d'ells.

Modificació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

Permisos de naixement i adopció del progenitor diferent de la mare biològica i lactància del personal laboral al servei de les administracions públiques

Són aplicables al personal laboral de les administracions públiques els permisos de naixement i adopció del progenitor diferent de la mare biològica i lactància regulats en el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre. No són aplicables a aquest personal, per tant, les previsions d'aquesta llei sobre les suspensions dels contractes de treball, que, si escau, correspondrien pels mateixos supòsits de fet.

Aplicació gradual de l'article 48 en la redacció del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació

Naixement: la mare biològica gaudirà completament dels períodes de suspensió regulats en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, des que entri en vigor.

L'altre progenitor: tindrà un període de suspensió total de 8 setmanes, de les quals les 2 primeres les haurà de fer de manera ininterrompuda immediatament després del part.

Cessió a l'altre progenitor: la mare biològica podrà cedir un període de fins a 4 setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per l'altre progenitor, així com el de les restants 6 setmanes, s'adequarà al que disposa l'article 48.4.

Adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment: cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de 6 setmanes a gaudir a temps complet de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial o bé administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Al costat de les 6 setmanes de gaudi obligatori, cada progenitor podrà disposar d'un total de 12 setmanes de gaudi voluntari, que ha de gaudir de manera ininterrompuda dins dels 12 mesos següents a la resolució o a la decisió administrativa.

Gaudi individual: cada progenitor podrà gaudir d'un màxim de 10 setmanes de les 12 setmanes totals de gaudi voluntari. Les altres setmanes restants sobre el total queden a disposició de l'altre progenitor.

Progenitors que treballen per a la mateixa empresa: l'empresa podrà limitar el gaudi simultani de les 12 setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

Referent a les modificacions de l'Estatut bàsic de l'empleat públic hi ha les següents:

Normativa aplicable al personal laboral

Es modifica l'article 3, que diu que: "No obstant això, en matèria de permisos de naixement i adopció del progenitor diferent de la mare biològica i lactància, el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix pel que preveu aquest estatut, i no són aplicables a aquest personal, per tant, les previsions del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors sobre les suspensions dels contractes de treball que, si escau, correspondrien pels mateixos supòsits de fet."

Dret individual



Es modifica l'apartat f) de l'article 48, on el permís previst en aquest apartat constitueix un dret individual del funcionariat, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, o un cop que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els permisos esmentats.

Permisos per motius de conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes

En els permisos per naixement per a la mare biològica, la durada serà de 16 setmanes, de les quals les 6 setmanes immediates al part seran, en tot cas, de descans obligatori i ininterromput.

Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

En cas que ambdós progenitors treballin

Transcorregudes les 6 primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot portar a terme a voluntat dels progenitors, de manera interrompuda, i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos.

En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que es determinin, d'acord amb les regles establertes en aquest article.

En els casos de part prematur

Quan el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

En el supòsit de mort del fill o filla

El període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, un cop finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Permís per adopció, per guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent

Tindrà una durada de 16 setmanes i es gaudiran 6 setmanes a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial o bé per decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot portar a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos.

En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària

El canvi diferenciat és que en el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, la funcionària pública **"mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys"**

Aplicació progressiva del permís del progenitor diferent de la mare biològica per a empleats públics per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció a què es refereix l'apartat c) de l'article 49

a) El 2019, la durada del permís serà de 8 setmanes; les 2 primeres setmanes seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les 6 setmanes restants podran ser de gaudi interromput, ja sigui amb posterioritat a les 6 setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.

b) El 2020, la durada del permís serà de 12 setmanes; les 4 primeres setmanes seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les 8 setmanes restants podran ser de gaudi interromput, ja sigui amb posterioritat a les 6 setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.

c) Finalment, el 2021, la durada del permís serà de 16 setmanes; les 6 primeres setmanes seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les 10 setmanes restants podran ser de gaudi interromput, ja sigui amb posterioritat a les 6 setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.

Enllaç d'interès:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-8583>

Barcelona, 7 de març de 2019