

# Las novedades del RDL 6/2019

CAROLINA GALA  
DURÁN

UNIVERSITAT  
AUTÒNOMA DE  
BARCELONA

## Contenidos esenciales

Medidas en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar → Medidas importantes y que afectan a ámbitos diversos.

No discriminación entre hombres y mujeres.  
Especial intervención en materia retributiva.

Planes de igualdad en las empresas.

Violencia de género.

Cuidado de personas dependientes →  
Convenios especiales de cuidadores no  
profesionales.

Trabajadores autónomos.

## Cuestiones generales...

Entró en vigor el día 8 de marzo de 2019 → con posterior convalidación.

Afecta a normas importantes: LO 3/2007, ET, LGSS, LETA, LISOS.

Las novedades en materia de conciliación de la vida laboral y familiar se aplican a los supuestos que se produzcan a partir de su entrada en vigor.

Determinadas medidas se empezaron a aplicar el día 1 de abril de 2019.

Se aplica tanto al sector privado como al sector público. También al trabajo autónomo.



# Conciliación de la vida laboral y familiar

---

# 1) Conciliación – Jornada laboral ¿a la carta?

## Art. 34.8 ET: Distribución del tiempo de trabajo

Las **personas trabajadoras** tienen 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. **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 el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

## Conciliación- Jornada laboral ¿a la carta?

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, **se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.**

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.

## Conciliación – Jornada ¿a la carta?

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el **artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.**

## 2) Conciliación – Hijos/as prematuros

### Art. 37.5 ET: Hijos/as prematuros

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.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 → Distribución



### 3) Conciliación - Distribución

#### Art. 37.7 ET: Distribución

La concreción horaria y la determinación de los **permisos** y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la **persona trabajadora** dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada (apartado 6), en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la **persona trabajadora** y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La **persona trabajadora**, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la LRJS.

## 4) Conciliación - Excedencia

### **Art. 46.3 ET: Excedencia por cuidado de hijos/as:**

No obstante, cuando la **persona trabajadora** forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. **Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.**

## 5) Conciliación - Indemnizaciones

### DA 19ª. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 **en su párrafo final**, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la **persona trabajadora** sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el **séptimo** párrafo del artículo 48.4 y en el **segundo** párrafo del artículo **48.5 ET**.

## 6) Conciliación → maternidad/paternidad

Art. 37.3.b) ET → Supresión del permiso por nacimiento de hijos/as.

Art. 48 ET → Desaparecen los permisos de “maternidad” y “paternidad” → Permiso por nacimiento y cuidado de menor → prestación de SS

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas **ininterrumpidas** inmediatamente posteriores al parto, que **habrán de disfrutarse a jornada completa**, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas **ininterrumpidas** inmediatamente posteriores al parto, que **habrán de disfrutarse a jornada completa**, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

Conciliación →  
maternidad/paternidad  
→ disfrute

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, **en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.**

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

**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 15 días.

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

Conciliación  
maternidad/paternidad  
→ disfrute



La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en **régimen de jornada completa o de jornada parcial**, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora **deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días**, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

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.

## Conciliación → parto prematuro

En los **casos de parto prematuro** y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre **biológica** o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre **biológica**.

En los casos **de parto prematuro con falta de peso** y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto **de fallecimiento del hijo o hija**, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

## Conciliación adopción, guarda...



### **Art. 48.5 ET Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento...**

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de **16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida** inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

**Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.**

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

**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 15 días.**

La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en **régimen de jornada completa o a tiempo parcial**, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.



Conciliación →  
adopción,  
guarda...

En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

**Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.**

**La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.**

**Y cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.**

Conciliación →  
discapacidad...

Art. 48.6 ET. En el supuesto de discapacidad del hijo **o hija** en el **nacimiento**, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, **una para cada uno de los progenitores**.

**Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.**

## Régimen transitorio

Nueva DT 13ª.

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) **A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de 8 semanas, de las cuales las 2 primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.**

**La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.** El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes 6 semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

## Régimen transitorio

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, en el caso de **adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, cada progenitor dispondrá de un **periodo de suspensión de 6 semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución** judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.  **Junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de 12 semanas de disfrute voluntario** que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

**Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 12 semanas** totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las 12 semanas a disposición del otro progenitor.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

## Régimen transitorio

d) A partir de **1 de enero de 2020**, en el **caso de nacimiento**, el otro progenitor contará con un periodo de **suspensión total de 12 semanas**, de las cuales las 4 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 2 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes 8 semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

## Disfrute

c) En el caso de que **un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional** con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio.

Los periodos **podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial**, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

## Régimen transitorio

e) A partir de **1 de enero de 2020**, en el caso de **adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, cada **progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de 6 semanas a disfrutar a tiempo completo** de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. **Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de 16 semanas de disfrute voluntario** que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

## Régimen transitorio

f) A partir de **1 de enero de 2021**, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo 6 semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.

**2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores**, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) **En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión** previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



# Normativa sobre Seguridad Social

Art. 42 TRLGSS  
– Lista de  
prestaciones

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; **nacimiento y cuidado de menor**; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; **ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

CAPÍTULO VI  
Nacimiento y  
cuidado de  
menor

**Art. 177. Situaciones protegidas.**

A efectos de la prestación por **nacimiento y cuidado de menor** prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el **nacimiento**, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del ET, y en el artículo 49.a), b) y c) del EBEP.

Prestación por  
nacimiento y  
cuidado de  
menor-  
Beneficiarios

Art. 178 1. **Serán beneficiarios** del subsidio por **nacimiento y cuidado de menor** las personas incluidas en el RGSS, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos, siempre que, **además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1** y las demás que reglamentariamente se establezcan, **acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:**

a) Si la **persona trabajadora tiene menos de 21 años de edad** en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la **persona trabajadora tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26** en la fecha del **nacimiento**, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

Prestación por  
nacimiento y  
cuidado de  
menor -  
Beneficiarios

c) Si la **persona trabajadora tiene cumplidos 26 años de edad** en la fecha del **nacimiento**, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de **nacimiento**, la edad señalada será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Prestación por  
nacimiento y  
cuidado de  
menor -  
Beneficiarios

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el **tercer** párrafo del artículo 48.5 del ET, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del EBEP, la edad señalada 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Prestación por nacimiento y cuidado de menor --  
Cuantía

- La prestación económica por **nacimiento y cuidado de menor** consistirá en un **subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente**. A tales efectos, la BR será equivalente a la que esté establecida para la prestación de IT, derivada de contingencias comunes.

No obstante, el subsidio podrá reconocerse por el INSS mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por **nacimiento y cuidado de menor**.

## Prestación por nacimiento y cuidado de menor - Suspensión

### Art. 180 TRLGSS

El derecho al subsidio por **nacimiento y cuidado de menor** podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.



Prestación por y de nacimiento y cuidado de menor → Subsidio especial

## Art. 181 TRLGSS

Serán beneficiarias del subsidio por **nacimiento** previsto en esta sección, **las trabajadoras** incluidas en el RGSS que, en caso de **parto**, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por **nacimiento y cuidado de menor**, salvo el período mínimo de cotización establecido.

## Art. 182.1 TRLGSS

Este subsidio especial tiene la consideración de no contributivo.

## Abono prestación

**Nueva DT 32ª Periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.**

En el supuesto de que los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el capítulo VI del título II del TRLGSS, **una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, disfruten de las 10 semanas de manera interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos, en tanto no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.**

## Y, 7) Conciliación → permiso por lactancia

### Art. 37.4 ET → Permiso por lactancia:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las **personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones, **para el cuidado del lactante** hasta que **este cumpla 9 meses**. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de **nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, **podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora** con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

## Conciliación → permiso por lactancia

La reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras **sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.**

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.

**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.**

**\*\*** Se olvida el cuidado de personas no dependientes que no son menores.

## TRLGSS Prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante

### **Art. 183. Situación protegida (no AP)**

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del ET, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los 12 meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

## TRLGSS Prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante

**Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.**

### **Art. 184. Beneficiarios.**

Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, **el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.**

Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del EBEP y en la normativa que lo desarrolle.

TRLGSS Prestación  
de  
corresponsabilidad  
en el cuidado del  
lactante

**Art. 185. Prestación económica.**

**1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.**

**2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.**

# Planes de igualdad

A thin vertical line is positioned to the right of the main text, extending from the top of the text area down to the bottom of the text area.



Planes de  
igualdad →  
Modificación LO  
3/2007

## Modificación art. 45.2:

En el caso de las empresas de **cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral → art. 85 ET.

Planes de  
igualdad →  
Entrada en vigor

## Nueva DT 12ª LOIEMH:

Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Planes de  
igualdad →  
Nuevos  
contenidos

**Modificaciones art. 46.2:**

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**. Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras**, que contendrá **al menos** 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 la vida personal, familiar y laboral.**

Planes de  
igualdad →  
Nuevos  
contenidos

**g) Infrarrepresentación femenina.**

h) Retribuciones.

i) 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, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del ET.**

## Planes de igualdad → Registro

### **Nuevos art. 46.4, 5 y 6 LOIEMH:**

4. 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.

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

6. 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  
LISOS –  
Infracción grave

Art. 7. 13. 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.

No  
discriminación  
entre hombres  
y mujeres

No  
discriminación -  
Nulidad

## Nuevo art. 9.3 ET:

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.**



No  
discriminación  
→ Trabajo a  
tiempo parcial

### Art. 12.4.d) ET:

Las **personas trabajadoras a tiempo parcial** tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, **debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.**

No  
discriminación  
→ Período de  
prueba

### Art. 14.2 y 3 ET

2. Durante el periodo de prueba, la **persona trabajadora** tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la **persona trabajadora** en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, **nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y **violencia de género**, que afecten a la **persona trabajadora** durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

No  
discriminación  
→ Clasificación  
profesional

## 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.**

# Igualdad salarial

## **Art. 28 ET. Igualdad de remuneración por razón de sexo:**

**1.** El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

**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.**

**2.** 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.

## Igualdad salarial

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.

3. Cuando en **una empresa con al menos 50 trabajadores**, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 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.

## Representación del personal

### Art. 64 ET:

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, **en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 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.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, **especialmente en materia salarial.**

# Violencia de género

---

Discriminación y  
violencia de  
género →  
Despido  
objetivo

**Art. 53.4 ET: ...**

Será también **nula la decisión extintiva** en los siguientes supuestos:

a) La de las **personas trabajadoras** durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por **nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión; el de las **personas trabajadoras** que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a **la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.**



## Discriminación y violencia de género → Despido objetivo

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por **nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido **más de doce meses** desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. **Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.**

En el **resto de supuestos**, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

Discriminación y  
violencia de  
género →  
Despido  
disciplinario

**Art. 55.5 ET: ....**

a) El de las **personas trabajadoras** durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por **nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión; el de las **personas trabajadoras** que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la **tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.**

Discriminación y  
violencia de  
género →  
Despido  
disciplinario

c) El de las **personas trabajadoras** después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por **nacimiento**, **adopción**, **guarda con fines de adopción** o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido **más de doce meses** desde la fecha del nacimiento, la **adopción**, **la guarda con fines de adopción** o el acogimiento.

# Violencia de género - Contratos

## Art. 11.1.b) ET: Contrato de prácticas

“b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, **nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia **y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato**”.

## Violencia de género - Contratos

### Art. 11.2.b) ET: Contrato para la formación y el aprendizaje

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, **nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y **violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.**