



## Circular informativa. Medidas implantadas por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo

El pasado 1 de marzo de 2019 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 de hombres en el empleo y la ocupación.\*](#)

Su entrada en vigor es el día 8 de marzo de 2019, salvo para la ampliación del permiso de paternidad, y la consiguiente suspensión de contrato de trabajo, que entrará en vigor a partir del 1 de abril del presente año.

Las principales medidas que ha implantado el Real Decreto mencionado son las siguientes:

- **CON RESPECTO A LA EQUIPARACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DEL PROGENITOR DISTINTO DE LA MADRE BIOLÓGICA.**

Se da nueva redacción al artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, ampliando el permiso de paternidad a 16 semanas.

La forma de realizarse dicho disfrute será la siguiente:

-6 primeras semanas después del parto: Deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa.

-Las 10 semanas restantes: Se podrán distribuir a voluntad del progenitor, pudiendo disfrutarse en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida, jornada parcial o completa y desde la finalización de las 6 primeras semanas después del parto, hasta que el hijo cumpla 12 meses.

Es importante tener en cuenta que a la empresa se le deberá comunicar con un preaviso de 15 días, la forma en que se va realizar el disfrute de las 10 semanas restantes del permiso de paternidad.

Esta modificación se implantará de forma progresiva de la siguiente forma:

<b>PERIODO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>DISFRUTE</b>
A partir del 1 de abril de 2019	8 semanas	2 semanas ininterrumpidas después del parto
A partir del 1 de enero de 2020	12 semanas	4 semanas ininterrumpidas después del parto
A partir del 1 de enero de 2021	16 semanas	6 semanas ininterrumpidas después del parto

Esta modificación también se aplica a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público regulando la suspensión del contrato por nacimiento para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

#### • PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Con respecto a los Planes de Igualdad en las empresas, el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 establece la obligatoriedad de las mismas de elaborar y aplicar un plan de igualdad, siendo únicamente era obligatorio para las empresas con más de 250 trabajadores.

Pues bien, de ahora en adelante será obligatoria esta implantación para todas aquéllas empresas que cuentan con más de 50 trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación empresarial supondrá una infracción grave en virtud del artículo 7.13 de la LISOS.

#### • CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se da nueva redacción al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la jornada de trabajo, fijando que será, a través de la negociación colectiva donde se establecerán los términos para el ejercicio del derecho a adaptar la jornada a las necesidades familiares. En el caso en que no haya negociación colectiva, continuará rigiendo el acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora.

#### • CUIDADORES NO PROFESIONALES DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

A partir del 1 de abril de 2019, se elimina la voluntariedad de este tipo de prestaciones, teniendo en todo caso que fijar convenios especiales que se regirán íntegramente por el Real Decreto 615/2017, de 11 de marzo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

Es más aquéllos cuidadores que no tuvieran suscrito convenio especial, podrán solicitar la suscripción del mismo si acreditan que la persona que cuidan recibe prestación por dependencia.

#### • PERIODO DE PRUEBA

Se añade al artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores un nuevo párrafo por el que se incluye el caso de nulidad del despido en periodo de prueba cuando éste se produzca en relación al embarazo de la trabajadora.

#### • CONTRATOS EN FORMACIÓN

Se añade como motivo de interrupción del contrato para la formación y el aprendizaje los supuestos de violencia de género.