

Principales obligaciones derivadas del Real Decreto- Ley 6/2019 y Real Decreto- Ley 8/2019

NORMATIVA	REGULACIÓN ANTERIOR	MODIFICACIONES	ENTRADA EN VIGOR
Planes de igualdad (Art. 45 y 46.2 Ley Igualdad 3/2007)	Elaboración de planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores.	<u>Elaboración y registro de planes de igualdad</u> para empresas de 50 o más trabajadores.	-9/3/2020 empresas entre 151 y 249 trabajadores. -9/3/2021 empresas entre 101 y 150 trabajadores. -9/3/2022 empresas entre 50 a 100 trabajadores.
Discriminación salarial (Art. 9 ET)	N/A	Validez de contratos: la <u>nulidad por discriminación salarial</u> por razón de sexo. Derecho a la retribución correspondiente al <u>trabajo de igual valor</u> .	8 de marzo de 2019
Nulidad de extinción en periodo de prueba (Art. 14.2 ET)	No se hacía referencia expresa a supuestos de nulidad.	<u>Nulidad de las extinciones por no superación de periodo</u> de prueba desde el inicio del embarazo hasta el comienzo de la suspensión del Art. 48.4 ET salvo que concurren motivos no relacionados con embarazo o maternidad.	8 de marzo de 2019
Sistema de clasificación profesional (Art. 22 ET)	Se realizará la definición de grupos profesionales según criterios que garanticen ausencia de discriminación	La <u>definición de grupos profesionales</u> se basará en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones teniendo en cuenta el Art. 28.1 (Registro de salarios).	8 de marzo de 2019
Registro de Salarios (Art. 28 ET)	N/A	Todas las empresas deberán realizar el <u>registro con valores medios de salarios</u> , complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuido por grupo profesional, categoría profesional o puesto de trabajo.	8 de marzo de 2019
		Accesible para los trabajadores a través de la representación legal.	

Adaptación de jornada (Art. 34.8 y 37.7 ET)	Necesidad de llevar a cabo reducción de jornada por guarda legal	Los trabajadores tendrán <u>derecho a solicitar adaptación de jornada para conciliación familiar y laboral</u> . En caso de existir menores a cargo, este derecho persiste hasta los 12 años.	8 de marzo de 2019
Cuidado del lactante (Art. 37 ET)	Solo se reconocía a un progenitor hasta que el menor cumpliera 9 meses	Se reconoce el permiso a <u>ambos progenitores</u> . Si ambos lo disfrutaban en misma duración y régimen, el periodo puede ampliarse hasta los 12 meses con reducción proporcional de salario. -El acceso a la nueva prestación (subsido equivalente al 100% de la base reguladora de la IT por contingencia común) únicamente se reconocerá a uno de los progenitores.	8 de marzo de 2019
Permiso por nacimiento de hijo (Art. 37.2 b)	Permiso de dos días por nacimiento de hijo	<u>Desaparece</u> el permiso retribuido de dos días.	8 de marzo de 2019
Suspensión de contrato por nacimiento de hijo (Art.48)	Permiso de maternidad y paternidad diferenciado con duraciones específicas.	-Permiso por nacimiento para ambos progenitores, las 6 primeras son descanso obligatorio. -Tras la sexta semana se podrá distribuir los 10 restantes según voluntad de los progenitores en periodos semanales hasta que el nacido cumpla 12 meses.	Implementación gradual hasta 2021: -Desde 01/04/2019 el progenitor distinto a la madre dispondrá de 8 semanas (2 primeras obligatorias) -Desde el 01/01/2020, 12 semanas (4 primeras obligatorias) -Desde el 01/01/2021 16 semanas.
Permiso de lactancia (Art. 37.4 ET)	Se reconocía a un solo progenitor hasta que el menor cumpla 9 meses.	-Se reconoce el permiso a ambos progenitores independientemente. -Si ambos progenitores lo disfrutaban en la misma duración y régimen el periodo puede ampliarse a 12 meses. -A partir del noveno mes se reducirá el salario proporcionalmente, haciéndose cargo el INSS siempre que ambos progenitores lo disfrutaban en los mismos términos.	8 de marzo de 2019
Registro de jornada (Art 34.9 ET)	Registro de jornada limitada a trabajadores con jornada parcial	-Todas las empresas, independientemente de su tamaño, realizarán el registro diario de la jornada laboral mediante los mecanismos que garanticen un examen individualizado de las horas de inicio y fin de la jornada. -Conservación de los registros durante un periodo de 4 años.	12 de mayo de 2019