

**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.**  
[BOE, n.º 57, 7-III-2019]<sup>1</sup>

**MEDIDAS URGENTES PARA LA IGUALDAD APLICABLES A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

La aprobación 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, intenta que situaciones de desigualdad y discriminación existentes en nuestra sociedad puedan ser resueltas de manera urgente. En este sentido se señala, en su exposición de motivos, «... persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres...». Este análisis se va a centrar en las medidas propuestas en relación a la modificación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y del Estatuto Básico del Empleado Público (RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

La modificación de la LO de igualdad hace referencia a la exigencia de los planes de igualdad en las empresas, que afecta tanto al sector público como al sector privado. Y establece el contenido de los mismos a través de un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva. Como novedad se señala la obligación de que con carácter previo se elabore un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que deberá contener 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. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se deberá nombrar una Comisión negociadora del Plan de Igualdad para que elabore ese informe necesitando los datos e información que serán aportados por la dirección de la empresa. La forma de realizar el diagnóstico, el contenido, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes deberán ser desarrollados reglamentariamente. Una vez aprobado el Plan, este deberá ser inscrito obligatoriamente en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, que deberá crearse vía reglamentaria como señala el apartado 6 de este nuevo art. 46.

1. Convalidado por Resolución de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del Real Decreto-Ley, 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 (BOE de 10 de abril de 2019).

Por lo que respecta a las medidas relativas al personal que trabaja en el sector público, el art. 3 del RD Ley ha modificado el TR de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP), en lo relativo a las medidas que inciden en la conciliación de la vida personal y familiar y por tanto en la corresponsabilidad respecto a las obligaciones familiares.

Establece la normativa aplicable al personal laboral que trabaja en el sector público señalando la aplicación de EBEP en lo que respecta a los permisos de nacimiento o adopción del progenitor. Excluyéndolos de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores por lo que se refiere a las suspensiones de los contratos de trabajo, sin perjuicio que para todos los demás supuestos sea aplicable la legislación laboral.

En relación a los permisos por lactancia, nacimiento o adopción, se introducen cambios que afectan tanto a la madre biológica como al progenitor.

Respecto al permiso de lactancia, en el que el plazo no ha variado, se introduce como novedad que no solo se limita a la madre biológica, sino a todas las situaciones asimilables que sin perjuicio de entenderse implícitamente en la anterior redacción, sin embargo, no se establecía con carácter expreso. Este permiso se presenta como un derecho individual del funcionariado que no podrá ser transferido al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Es decir, solo se podrá acoger a él si los progenitores (padre y madre) son funcionarios, excluyéndose al resto de trabajadores de este derecho.

Respecto a la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, se añade una aclaración al mismo al señalar que solo se podrá disfrutar a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento por parte del progenitor distinto de la madre biológica, o una vez que haya transcurrido un tiempo equivalente al que corresponden esos permisos, es decir, se añadiría a las 16 semanas establecidas con carácter general.

El permiso por parto cambia de denominación pasando a designarse permiso por nacimiento para la madre biológica que, en definitiva, no supone otro cambio que el semántico. Dicho permiso, que antes se contemplaba de manera conjunta tanto para el padre como para la madre, pasa ser exclusivo de la madre de tal forma que la misma tiene derecho a 16 semanas siendo de descanso obligatorio e ininterrumpidas las seis primeras, que se amplían en dos semanas más en los supuestos de discapacidad del hijo o hija y en los casos de parto múltiple. Estas dos semanas deberán ser compartidas, una para cada uno de los progenitores, a partir del segundo. Si la madre falleciese este permiso podrá ser utilizado por el otro progenitor en su totalidad o en la parte que le reste.

Se introduce como novedad el disfrute del permiso de forma interrumpida hasta que el menor cumpla los 12 meses excluyendo las seis primeras semanas. En estos casos será necesario un preaviso con 15 días de antelación y se realizará por semanas completas ya que no cabe el disfrute por días alternos. Debiendo tener en cuenta en

estos casos las necesidades del servicio, pudiendo disfrutarse tanto a jornada completa como a tiempo parcial.

El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento temporal por tiempo superior a un año o permanente sigue teniendo una duración de 16 semanas, pero a diferencia de la anterior regulación que eran ininterrumpidas ahora se contempla la posibilidad de coger las seis primera de forma obligatoria e ininterrumpida desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento; y el resto de manera interrumpida de la misma forma que en el permiso por nacimiento de la madre biológica. Igual regulación tiene la ampliación del permiso en los supuestos de discapacidad del menor y la adopción o acogimiento múltiple, así como la participación en los cursos de formación.

Como novedad se introduce el denominado permiso del progenitor que es diferente del de la madre biológica por nacimiento o de la madre por guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción. Al igual que el permiso por maternidad esta nueva regulación tiene una duración de 16 semanas, teniendo en cuenta que las seis primeras semanas inmediatas al nacimiento, decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial que constituya la adopción son de descanso obligatorio. Se tiene derecho también a la ampliación de una semana más, ya que son dos, una para cada progenitor, en los supuestos de discapacidad del menor o en los casos de nacimiento, adopción o guarda múltiple a partir del segundo. El resto de las semanas, es decir, las 10 restantes, podrá distribuirse por el progenitor según su conveniencia hasta que el menor cumpla 12 meses teniendo que ponerlo en conocimiento en el centro del trabajo con 15 días de antelación y debiendo realizarlo por semanas completas, y siempre que los dos progenitores trabajen.

Se establecen unas garantías adicionales para los casos en que el progenitor quiera solicitar las semanas que le restan con posterioridad a la semana 16 del permiso de nacimiento de la madre biológica, es decir, una vez terminado el permiso de la madre. En estos casos, si la madre ha solicitado el permiso de lactancia en la modalidad de acumulación del tiempo en jornadas completas, el progenitor podrá disfrutar del tiempo que le resta con posterioridad a dicho permiso de lactancia. Además, estas semanas podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Este permiso del progenitor no es de aplicación inmediata, pues la efectividad de este permiso será progresiva ya que en el 2019 el tiempo de duración será de un máximo de 8 semanas, las dos primeras de descanso obligatorio; en el 2020 será de 12 semanas, las cuatro primeras ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto; y en el 2021 será cuando el permiso alcance las 16 semanas (6 de descanso obligatorio y las 10 semanas quedan a la voluntad del progenitor acogerse a ellas o no). Por consiguiente, podemos decir que es un permiso a medio plazo ya que no supone su

aplicación inmediata debido entre otros factores a causas presupuestarias que deberán ser resueltas previamente.

M.<sup>a</sup> Ángeles GONZÁLEZ BUSTOS  
*Profesora Titular de Universidad de Derecho Administrativo*  
*Universidad de Salamanca*  
[mgbustos@usal.es](mailto:mgbustos@usal.es)