



MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

RESPECTO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA IGUALDAD

1. Si el contrato de trabajo se considera nulo por discriminación por razón de sexo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.
2. Dentro de las situaciones en las que se interrumpe el cómputo de duración de un contrato formativo o en periodo de prueba, se incluye la violencia de género. Modificándose el concepto de maternidad por el de nacimiento.
3. En el reconocimiento de los mismos derechos a las personas trabajadoras a tiempo parcial y a tiempo completo, se garantizará la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
4. En el periodo de prueba será nulo el despido a la trabajadora que se encuentre embarazada desde la fecha de inicio del embarazo hasta el permiso por nacimiento.
5. La definición de grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.
6. Se define lo que significan trabajos de igual valor: “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”.
7. La empresa deberá llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las precepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Cualquier persona de la plantilla puede acceder a este registro a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.
Si las empresas tienen menos de 50 personas en plantilla, el promedio de las retribuciones recibidas por un sexo en comparación con el otro no podrá ser superior en un 25%. Si es así, la empresa



deberá incluir en el registro salarial una justificación de la diferencia que no esté motivada por razones relacionadas con el sexo.

8. Dentro de los datos que la empresa debe facilitar a la representación legal en la empresa se incluyen los registros de salarios indicados anteriormente.
9. La competencia respecto de la igualdad establecida para el Comité de Empresa, incide concretamente en la materia salarial.