

laboral. Asimismo, se evalúa el alcance de la modificación incorporada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la reordenación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar. Todas estas medidas suponen nuevos retos para la gestión de los recursos humanos en las entidades locales.

PALABRAS CLAVE: planes de igualdad - conciliación - violencia de género - no discriminación - jornada de trabajo

the modification incorporated in article 34.8 of the Workers Statute is evaluated in relation to the rearrangement of the working day for reasons of conciliation of work and family life. All these measures represent new challenges for the management of human resources.

KEYWORDS: equality plans - conciliation - gender violence - non-discrimination - working day

I. LOS CAMBIOS INCORPORADOS EN EL MARCO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

Una de las novedades principales recogidas en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), de igualdad efectiva de mujeres y hombres, fue la regulación de los planes de igualdad, como instrumento destinado a erradicar la discriminación entre los hombres y las mujeres en materia laboral en aquellas empresas que tuvieran más de doscientos cincuenta trabajadores.

Sin embargo, muchas veces se olvida (o se desconoce) que, para el caso concreto del sector público, dichos planes se regularon, poco después y de una forma específica, en la [disposición adicional octava](#) de la [Ley 7/2007, de 12 de abril](#), del [Estatuto Básico del Empleado Público](#), donde se estableció que: “1. las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”. En el mismo sentido se manifiesta actualmente la [disposición adicional 7.ª](#) del EBEP/2015.

De ello se derivan varias consideraciones importantes:

1.ª) Todas las Administraciones Públicas recogidas en el ámbito de aplicación del EBEP, concretadas en su [artículo 2](#), están obligadas, desde la entrada en vigor del [EBEP/2007](#), a elaborar y aplicar un plan de igualdad, con independencia del número de empleados que tengan, a desarrollar en el correspondiente convenio colectivo del personal laboral o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

En este punto cabe recordar que, el mencionado [artículo 2](#), se refiere a la Administración General del Estado; las Administraciones de las Comunidades Autónomas; las Administraciones de las entidades locales; los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas; y a las universidades públicas.

En todos estos casos no se aplica el requisito de más de doscientos cincuenta trabajadores (ahora cincuenta, tras las modificaciones incorporadas en el [RDL 6/2019](#)) para que sea obligatorio establecer un plan de igualdad, sino que, como ya hemos señalado, esa obligación existe con independencia de la dimensión que tenga la plantilla.

2.ª) En el resto de las organizaciones vinculadas al sector público que no entran en la calificación como Administración Pública, y que, en consecuencia, están sujetas al derecho privado, sí se les aplica el requisito de más de doscientos cincuenta trabajadores (ahora cincuenta trabajadores) para que sea obligatorio implantar un plan de igualdad.

3.ª) Al margen de la figura de los planes de igualdad, las Administraciones Públicas y el resto de los organismos que conforman el sector público, están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Y, 4.ª) la única referencia a los planes de igualdad en el sector público se encuentra en la mencionada  [disposición adicional 7.ª](#) del EBEP/2015, lo que implica, que, en lo que no la contradiga, resulta aplicable supletoriamente lo establecido en la  [Ley Orgánica 3/2007](#) en materia de planes de igualdad; regulación que se ha modificado recientemente por el  [RDL 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

2. LAS REFORMAS INCORPORADAS EN EL RDL 6/2019, DE 1 DE MARZO

Junto a lo ya manifestado anteriormente, de lo previsto en la  [disposición adicional 7.ª](#) del EBEP/2015 y en la  [Ley Orgánica 3/2007](#), y centrándonos en el caso de las Administraciones Públicas, se deriva que:

a) El correspondiente plan de igualdad afecta tanto al personal laboral como al personal funcionario de la entidad y deberá desarrollarse en el correspondiente convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario. Se trata, pues, de una materia a negociar colectivamente con la representación del personal, ya sea conforme a lo previsto en el  [EBEP](#) (personal funcionario) o en el  [Estatuto de los Trabajadores](#) (personal laboral).

Cabe tener presente, no obstante, que también resultaría admisible que, siendo negociado con la representación del personal, el plan de igualdad no se incorporase en el correspondiente convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo, siempre que se aprobase por el órgano competente y se publicase oficialmente. Esta situación se ha producido con cierta frecuencia en la práctica y puede responder a la voluntad de dotar de diferente vigencia al plan de igualdad.

b) Respecto a lo que cabe entender por plan de igualdad, el  [artículo 46.1](#) de la Ley Orgánica 3/2007, lo define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El plan de igualdad debe contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la organización.

Aunque se trata de una definición poco concreta, lo que sí resulta claro es que se requiere realizar un diagnóstico previo de la situación en la organización de que se trate en relación con la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, y que, tras el mismo, se adoptará un conjunto de medidas con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En cuanto a los objetivos del plan de igualdad, el citado  [artículo 46.1](#) establece que fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En otras palabras, una vez elaborado el diagnóstico e identificados los ámbitos en los que se produce una desigualdad de trato entre las mujeres y los hombres en la organización, deben fijarse las medidas y estrategias a adoptar para erradicar dicha desigualdad –y su plazo de consecución, que debe ser corto–, así como los sistemas de evaluación y seguimiento de los objetivos fijados.

c) Como novedad tras el  [RDL 6/2019](#), el diagnóstico debe negociarse obligatoriamente con la representación del personal y contendrá, al menos, las siguientes materias: 1) el proceso de selección y contratación del personal; 2) la clasificación profesional; 3) la formación; 4) la

promoción profesional; 5) las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre las mujeres y los hombres; 6) el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; 7) la infrarrepresentación femenina; 8) las retribuciones; y, 9) la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se trata, en todo caso, de una lista abierta, por lo que podrán incluirse otras cuestiones.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad debe facilitar todos los datos e información necesarios para elaborar el mismo.

Como ya hemos adelantado, el resultado de ese diagnóstico determinará, a su vez, el contenido del plan de igualdad, que debe incluir medidas de actuación –y su plazo de ejecución– en relación con todas aquellas materias en las que se haya detectado discriminación por razón de sexo.

d) A pesar de lo señalado anteriormente, cabe tener presente que el  [RDL 6/2019](#) remite a un futuro desarrollo reglamentario tanto el diagnóstico, como los contenidos, las materias, las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad. Ese desarrollo reglamentario no se ha producido todavía; aunque la falta de este no afecta, obviamente, a la obligación de negociar y aplicar los planes de igualdad.

e) El plan de igualdad de una entidad local debe incluir a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

f) Por otra parte, el  [artículo 47](#) de la Ley Orgánica 3/2007, garantiza el acceso de la representación legal del personal o, en su defecto, de los propios empleados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Y ello sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos y acuerdos a las que éstos atribuyan estas competencias.

g) Es importante destacar que el  [RDL 6/2019](#) instaura la obligación de registrar los planes de igualdad, para lo que se crea un registro de planes de igualdad, que formará parte del Registro 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 distintas Comunidades Autónomas. Cabe tener presente, no obstante, que está pendiente de desarrollo reglamentario tanto la constitución del mencionado registro, como las características y condiciones para la inscripción y el acceso del plan de igualdad al registro. Este registro constituye una medida interesante y útil, ya que permitirá conocer el contenido de los planes de igualdad y se centralizará el acceso a los mismos, si bien, como hemos visto, está pendiente de un desarrollo reglamentario que, esperemos, no se retrase demasiado.

Y, h) finalmente, cabe recordar que, conforme a la nueva redacción del  [artículo 7.13](#) de la LISOS, constituye una infracción administrativa grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la  [Ley Orgánica 3/2007](#), el  [ET](#) o el convenio colectivo que sea de aplicación.

Por último, en relación con aquellas entidades y sociedades del sector público sujetas al derecho privado, la obligación de aprobar y aplicar un plan de igualdad pasa, tras el  [RDL 6/2019](#), de los doscientos cincuenta empleados a los cincuenta empleados, aunque se aplica un largo régimen transitorio; así: a) las organizaciones de más de ciento cincuenta empleados y hasta doscientos cincuenta empleados contarán con un periodo de un año para la aprobación del plan de igualdad (a contar desde el día 7 de marzo de 2019); b) las organizaciones de más de cien y hasta ciento cincuenta empleados, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad; y, c) las organizaciones de cincuenta a cien empleados dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Para cerrar este apartado queremos insistir en una cuestión: desde la entrada en vigor del 

[EBEP/2007](#) el día 13 de mayo de 2007, todas las Administraciones Públicas del país tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad para su personal, con independencia de su volumen de plantilla, y esta obligación se ha cumplido muy poco en la práctica. Esperemos que la reforma incorporada en el [RDL 6/2019](#)⁹ recuerde la necesidad de cumplir con dicha obligación.

II. LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Es relevante destacar que, siguiendo la lógica de, entre otras, la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre](#), de medidas de protección integral contra la violencia de género, el [RDL 6/2019](#) amplía las vías de protección dirigidas a las víctimas de violencia de género; vías que resultan aplicables tanto al personal laboral (las recogidas en el [ET](#)) como al personal funcionario (las previstas en el [EBEP/2015](#)). Cabe tener presente, no obstante, que, a pesar de que muchas de las medidas actualmente vigentes se instauraron en el año 2004, a través de la citada Ley Orgánica, siguen siendo bastante desconocidas y muy poco utilizadas. Lo que hace el reciente [RDL 6/2019](#) es ampliarlas. Así, cabe señalar que:

- a) Se ha modificado el [artículo 11.1.b\)](#) del ET, referido al contrato de prácticas, y se ha introducido la situación de violencia de género como causa que interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.
- b) En el mismo sentido anterior se ha reformado el [artículo 11.2.b\)](#) del ET, relacionado con el contrato para la formación y el aprendizaje, incorporándose la situación de violencia de género como causa que interrumpe el cómputo de la duración del contrato.
- c) La situación de violencia de género que afecta a una empleada durante el período de prueba ([artículo 14](#) del ET), interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- d) Conforme a lo previsto en los [artículos 53.4](#) y [55.5](#) del ET, constituye un despido nulo el despido por causas objetivas o el despido disciplinario 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 el [ET](#) para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Y, e) para el caso de las funcionarias víctimas de violencia de género, se ha modificado el [artículo 49 d\)](#) del EBEP/2015, señalándose ahora que las faltas de asistencia, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso. En este supuesto, la funcionaria mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Finalmente, cabe recordar que para probar la condición de víctima de violencia de género, tras la reforma llevada a cabo por el [RDL 9/2018, de 3 de agosto](#), de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de derechos se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los

servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género. Este  [RDL 9/2018](#) ha ampliado las vías a través de las cuales se puede probar el carácter de víctima de violencia de género a los efectos de poder solicitar las medidas laborales recogidas tanto en el  [ET](#) como en el  [EBEP/2015](#).

III. LAS ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En clara concordancia con el espíritu de fondo del  [RDL 6/2019](#), se incorporan también varias novedades en la larga y complicada lucha contra la discriminación entre los hombres y las mujeres en materia laboral y para ello se introducen varias reformas importantes en el marco del  [ET](#), la gran mayoría de ellas aplicables al personal laboral de las entidades locales. Así, se prevé que:

- a) Se añade un nuevo apartado en el  [artículo 9](#) del ET, según el cual, en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el empleado tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.
- b) En el marco del trabajo a tiempo parcial (claramente feminizado en nuestro país), se establece que los empleados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los empleados 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”.
- c) Tal y como prevé el  [artículo 14](#) del ET, durante el periodo de prueba, el empleado 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. Sin embargo, cabe tener presente que la resolución del contrato 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 permiso por nacimiento del  [artículo 48.4](#) del ET, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.
- d) En materia de clasificación profesional, la nueva redacción del  [artículo 22.3](#) del ET insiste en que 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](#) del ET. Aquí cabe recordar que los sistemas de clasificación profesionales deben ser neutros –cosa que no siempre pasa, ni siquiera en la Administración Pública– desde la perspectiva de género y que los mismos tienen una trascendencia evidente en materia retributiva.
- e) Por otra parte, una de las principales novedades se encuentra en la modificación que se ha incorporado en el  [artículo 28](#) del ET, referido a la igualdad de remuneración por razón de sexo. De este modo, se remarca que el empresario (también las Administraciones Públicas) 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. Y junto a ello, se define el concepto de trabajo de igual valor, considerando que 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.

Asimismo, y con la voluntad de avanzar en la transparencia salarial, en el nuevo [artículo 28.2](#), se establece que 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. Los empleados tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

A lo que cabe añadir que, cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco 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 los empleados.

Y, f) finalmente, en esta materia el [RDL 6/2019](#) refuerza las funciones de control y vigilancia atribuidas a la representación del personal, modificando el tenor del [artículo 64](#) del ET. De este modo, en la nueva redacción del apartado 3.º de dicho precepto se señala que la representación del personal tiene 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 salarial 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.

Y a ello se añade que la representación del personal tiene atribuida una función de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

IV. LA NUEVA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO “A LA CARTA” (ART. 34.8 DEL ET)

Por último, cabe destacar que el [RDL 6/2019](#) ha modificado, de forma importante, lo que la prensa ha venido a calificar como la jornada de trabajo “a la carta”, que se encuentra regulada en el [artículo 34.8](#) del ET y que está vinculada con el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Artículo que fue incorporado al [ET](#) en su momento por la Ley Orgánica 3/2007 y que resulta aplicable, con matices, en el caso del personal laboral.

La redacción actual implica que:

- a) El personal laboral tiene 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 (teletrabajo), para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (interpretado en sentido amplio, no vinculado exclusivamente, por tanto, al cuidado de los hijos o hijas). Dichas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades del empleado y con las necesidades organizativas o productivas de la entidad; y pueden solicitarse una o más veces.
- b) En el caso de que tengan hijos o hijas, los empleados tienen derecho a efectuar esta solicitud (una o varias veces) hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
- c) En la negociación colectiva se pactarán los términos de ejercicio de esta medida de conciliación, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto

directa como indirecta, entre los empleados de uno y otro sexo. En su ausencia, la entidad, ante la solicitud de adaptación de la jornada, abrirá un proceso de negociación con el empleado durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la entidad, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación del empleado o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

d) El empleado tiene 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.

Y, e) si surgen discrepancias entre el empleado y la entidad local en cuanto al recurso a esta medida, se aplicará el proceso laboral especial regulado en el [artículo 139](#) de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#), de carácter urgente y preferente. Ello implica que el empleado, en caso de discrepancia, deberá demandar, en un plazo de veinte días, a la correspondiente entidad local ante el Juzgado de lo Social. En esa demanda podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al empleado, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empleador podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el empleado.

La entidad local y el empleado deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento del plan de igualdad de la entidad para su consideración en la sentencia.

Y como ya hemos señalado, el procedimiento es urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista debe señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días y contra la misma no cabe recurso, salvo cuando se haya acumulado la pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

En definitiva, cabe tener presente que, a través de esta nueva regulación del [artículo 34.8](#) del ET, se amplían las posibilidades de solicitar un cambio en la organización o distribución de la jornada o de la forma de prestación de los servicios (teletrabajo) para poder conciliar la vida laboral y familiar sin una reducción de las retribuciones correspondientes, por cuanto esta vía actúa como una alternativa a la reducción de la jornada para el cuidado de hijos u otros familiares regulada en el [artículo 37](#) del ET.

V. CONCLUSIONES

Para concluir, solo cabe recordar que el [RDL 6/2019](#) recoge importantes novedades en materias fundamentales para la gestión de los recursos humanos en las entidades locales; algunas de las cuales no están del todo definidas y pueden crear cierta confusión. Y, en todo caso, dicha norma constituye un avance importante en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, no discriminación entre hombres y mujeres y protección de las víctimas de violencia de género.