

En Barcelona, a 1 de abril de 2019

C I R C U L A R P R I N C I P A L E S M E D I D A S
PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDAD EN EL EMPLEO

Recientemente se ha publicado el RD-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, que entra en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas medidas que entran en vigor el 1 de abril.

La citada norma, que fue publicada en el BOE de 7 de marzo, todavía está pendiente de su convalidación o derogación por el Congreso. En caso de no convalidarse, dejaría de tener vigencia.

Planes de igualdad de las empresas:

Extiende **la obligación** de elaborar y aplicar un **plan de igualdad a las empresas de 50 trabajadores o más** y **la obligación** de inscribirlos en el **Registro** de Planes de Igualdad de las Empresas. Recordar que los planes de igualdad deberán identificar y corregir cualquier discriminación que, por razón de sexo, se produzca en los ámbitos de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y prevención del acoso sexual dentro de la empresa.

Las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo de **un año** desde la publicación del RD-Ley 6/2019 (07-03-2019) para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras dispondrán de **dos años**, y las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de **tres años**.

Convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas dependientes:

Recupera la financiación de las cuotas del **convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia** a cargo de la Administración General del Estado, a partir del 1 de abril de 2019.

Permiso para el cuidado del lactante:

Ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores tienen derecho al permiso para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses. Hasta ahora solo podía ser ejercido por uno de los progenitores. La **dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo** cuando ambos trabajen en la misma empresa por

razones justificadas de funcionamiento. El periodo de disfrute **podrá extenderse** hasta que el lactante cumpla **12 meses**, **cuando** ambos ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses. Dicho permiso se complementa con la **nueva prestación económica de corresponsabilidad en el cuidado del lactante** que será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento que se produzcan o constituyan a partir del 8 de marzo.

Permiso por nacimiento:

La suspensión del contrato por nacimiento, **que comprende el parto y el cuidado de menores de 12 meses**, y que entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2019, regula de forma conjunta el permiso de maternidad y el permiso de paternidad. No obstante, la nueva regulación **se aplicará de forma paulatina** hasta la **total equiparación** en los períodos de suspensión del contrato de ambos progenitores en 2021. Las **prestaciones por maternidad y paternidad** quedan substituidas por la denominada **“prestación por nacimiento y cuidado de menor”**.

La duración de la suspensión del contrato de trabajo de la **madre biológica** continua siendo de 16 semanas, de las cuales son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

La duración de la suspensión del contrato de trabajo del **progenitor distinto de la madre biológica** será de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

La suspensión del contrato de **cada uno de los progenitores por el cuidado de menor**, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la **madre biológica podrá anticipar** su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

Este derecho es individual de la persona trabajadora **sin que pueda transferirse** su ejercicio al otro progenitor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una **antelación mínima de 15 días**, el ejercicio de este derecho

Cuando **los dos progenitores** que ejerzan este derecho **trabajen para la misma empresa**, la dirección empresarial **podrá limitar su ejercicio simultáneo** por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Aplicación paulatina de la duración permiso por nacimiento:

Madre biológica. Disfrutará completamente de los periodos de suspensión desde **01-04-2019: 16 semanas** de duración total. Las 6 primeras semanas son de disfrute obligado.

El otro progenitor contará, **desde 01-04-2019**, con un período de suspensión total de **8 semanas**, de las cuales las **2 primeras** deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto. La madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta **4 semanas** de su descanso no obligatorio.

A partir del 01-01-2020, contará con un período total de **12 semanas**, y las **4 primeras** de disfrute obligatorio. La madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta **2 semanas** de su descanso no obligatorio.

A partir del 01-01-2021, cada progenitor disfrutará de igual período de suspensión del contrato de trabajo (**16 semanas**), incluyendo las **6 semanas** primeras de **disfrute obligatorio**.

Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento

La nueva regulación de la suspensión del contrato en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, que entrará en vigor a partir del **1 de abril de 2019**, establece una duración de **16 semanas para cada** adoptante, guardador o acogedor, cuyas **primeras 6 semanas serán de obligado** disfrute y a jornada completa.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Este derecho es individual de la persona trabajadora **sin que pueda transferirse** su ejercicio. La persona trabajadora **deberá comunicar** a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

No obstante, la regulación de la duración de las semanas voluntarias de disfrute se aplicará de forma paulatina

Posibilidad de adaptación de la jornada laboral

Los trabajadores tienen derecho a solicitar **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 trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Esas adaptaciones serán razonadas y proporcionadas en relación con las necesidades del trabajador y las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

En caso de que los trabajadores tengan hijos, el derecho para efectuar la solicitud en éste caso será hasta que los hijos cumplan doce años. La forma de ejercicio de éste derecho se deberá pactar en convenio colectivo y, en su ausencia, en caso de solicitud de adaptación se abrirá un período de negociación con el trabajador solicitante durante un período máximo de 30 días. Finalizado el mismo, y tras las reuniones y negociaciones que se hayan realizado, la empresa, por escrito, comunicará al trabajador la aceptación de la propuesta, la existencia de una propuesta alternativa o la negativa al ejercicio del derecho, indicando las razones para tal denegación. El trabajador podrá acudir a la jurisdicción social en caso de discrepancias surgidas en el ejercicio de éste derecho.

En cualquier caso, el ejercicio del derecho de adaptación de la jornada laboral es compatible con los permisos de y reducciones de jornada derivados de maternidad o paternidad.

Otras medidas:

En relación con la igualdad de remuneración por razón de sexo, el empresario está **obligado a llevar un registro salarial** de su empresa 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.

Si en una empresa de al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones de un sexo sea superior al del otro en un 25% 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 a que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.

Suprime el permiso retribuido de 2 días (o 4) **por nacimiento de hijo** reconocido en el Estatuto de los Trabajadores, puesto que la nueva regulación del permiso de paternidad obliga a disfrutar una parte del mismo de forma ininterrumpida tras el parto. En principio, esto también sería aplicable a los permisos del mismo tipo y naturaleza reconocidos en convenio colectivo, aunque lo cierto es que en la normativa no se indica nada específico al respecto, por lo que, en éste extremo, habrá que estar a lo que resulte de la jurisprudencia o de instrucciones interpretativas de la Seguridad Social.

En la **excedencia por cuidado de hijo en familia numerosa**, extiende el período de reserva de puesto de trabajo, hasta un máximo de **18 meses**, cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor.