



grupoasesores

C I R C U L A R I N F O R M A T I V A

PRINCIPALES MEDIDAS 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.

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.

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**.

Baja en periodo de prueba

La baja en periodo de prueba a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del mismo hasta el comienzo del periodo de suspensión por maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.

Igualdad de remuneración por razón de sexo y registro salarial

El empresario 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.

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. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

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 periodos 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** continúa 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 periodos 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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

Otras medidas:

Suprime el permiso retribuido de 2 días (o 4) **por nacimiento de hijo**, puesto que la nueva regulación del permiso de paternidad obliga a disfrutar una parte del mismo de forma ininterrumpida tras el parto.

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.

Para cualquier aclaración o ampliación pueden contactar con nuestro despacho.

Atentamente,