

Móra la Nova, 25 de Març 2019

Circular Informativa 3-2019

Departament Laboral

PRINCIPALS MESURES PER GARANTIR LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITAT EN L'OCUPACIÓ

Recentment s'ha publicat el RD-llei 6/2019 de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que entra en vigor el 8 de març de 2019, llevat d'algunes mesures que entren en vigor l'1 d'abril.

L'esmentada norma, que va ser publicada al BOE de 7 de març, encara està pendent de la seva convalidació o derogació pel Congrés.

Plans d'igualtat de les empreses:

Estén l'**obligació** d'elaborar i aplicar un **pla d'igualtat a las empreses de 50 treballadors o més** i l'**obligació** d'inscriure'ls en el **Registre** de Plans d'Igualtat de las Empreses.

Les empreses de més de 150 i fins a 250 persones treballadores comptaran amb un període d'**un any** des de la publicació del RD-llei 6/2019 (07-03-2019) per a l'aprovació dels plans d'igualtat. Les empreses de més de 100 i fins 150 persones treballadores disposaran de **2 anys**, i les empreses de 50 a 100 persones disposaran de **tres anys**.

Conveni especial dels cuidadors no professionals de les persones dependents:

Recupera el finançament de les quotes del conveni especial dels cuidadors no professionals de les persones en situació de dependència a càrrec de l'Administració General de l'Estat, a partir de l'1 d'abril de 2019.



Permís per a la cura del lactant:

Tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors tenen dret al permís per a la cura del lactant fins que compleixi 9 mesos. Fins ara només podia ser exercit per un dels progenitors. La **direcció de l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani** quan tots dos treballin a la mateixa empresa per raons justificades de funcionament. El període es **pot estendre** fins que el lactant compleixi **12 mesos**, quan tots dos exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels 9 mesos. Aquest permís es completa amb la **nova prestació econòmica de corresponsabilitat en la cura del lactant** que serà d'aplicació als naixements, adopcions, guarda amb fins d'adopció o acolliment que es produeixin o constitueixin a partir del 8 de març.

Permís per naixement:

La suspensió del contracte per naixement, **que comprèn el part i la cura de menors de 12 mesos**, i que entrarà en vigor a partir de l'1 d'abril de 2019, regula de forma conjunta el permís de maternitat i el permís de paternitat. No obstant això, la nova regulació s'aplicarà de forma gradual fins a la total equiparació en els períodes de suspensió del contracte de tots dos progenitors en 2021. Les prestacions per maternitat i paternitat queden substituïdes per la denominada "**prestació per naixement i cura de menor**".

La durada de la suspensió del contracte de treball de la **mare biològica** continua sent de 16 setmanes, de les quals són obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a **jornada completa**.

La durada de la suspensió del contracte de treball del **progenitor diferent de la mare biològica** serà de 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa.

La suspensió del contracte **de cada un dels progenitors per la cura de menor**, un cop transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es podrà distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda, i exercir des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos. No obstant això, **la mare biològica pot anticipar** el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.

Aquest dret és individual de la persona treballadora **sense que es pugui transferir** el seu exercici a l'altre progenitor.



La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una **antelació mínima de 15 dies**, l'exercici d'aquest dret

Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret **treballin per la mateixa empresa**, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

Aplicació gradual de la durada del permís per naixement:

Mare biològica. Gaudirà completament dels períodes de suspensió des de l' **01-04-2019: 16 setmanes** de total. Les 6 primeres setmanes són obligatòries.

L'altre progenitor comptarà, des de l'**01-04-2019**, amb un període de suspensió total de **8 setmanes**, de les quals les **2 primeres** s'han de gaudir de forma ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica pot cedir a l'altre progenitor fins a **4 setmanes** del seu descans no obligatori.

A partir de l'01-01-2020, comptarà amb un període total de **12 setmanes**, i les **4 primeres** de gaudi obligatori. La mare biològica pot cedir a l'altre progenitor fins a **2 setmanes** del seu descans no obligatori.

A partir de l'01-01-2021, cada progenitor gaudirà del mateix període de suspensió del contracte de treball (**16 setmanes**), incloent les **6 setmanes** primeres **obligatòries**.

Permís per adopció, guarda amb fins d'adopció i d'acolliment:

La nova regulació de la suspensió del contracte en els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, que entrarà en vigor a partir de l'**1 d'abril de 2019**, estableix una durada de **16 setmanes per a cada** adoptant, guardador o acollidor. Les **primeres 6 setmanes** es gaudiran de forma **obligatòria** i a jornada completa.

Les 10 setmanes restants es podran gaudir dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Aquest dret és individual de la persona treballadora **sense que es pugui transferir** el seu exercici. La persona treballadora **ha de comunicar** a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret



Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret **treballin per a la mateixa empresa**, aquesta podrà limitar l'exercici simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

No obstant, la regulació de la durada de les setmanes voluntàries s'aplicarà de forma gradual.

Altres mesures:

En relació amb la igualtat de remuneració per raó de sexe, l'empresari està **obligat a portar un registre salarial** de la seva empresa amb els **valors mitjans** dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Suprimeix el permís retribuït de 2 dies (o 4) **per naixement de fill**, ja que la nova regulació del permís de paternitat obliga a gaudir una part del mateix de forma ininterrompuda després del part.

En l'**excedència per cura de fill en família nombrosa**, estén el període de reserva de lloc de treball, fins a un màxim de **18 mesos**, quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor.

Per a qualsevol aclariment o ampliació poden contactar amb el nostre despatx.

Atentament,

Piñol & Pujol Assessors d'Empreses