



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.

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**.

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 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

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.

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,