



NOVETATS LABORALS: Mesures d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes

RDLlei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació

- **Plans d'Igualtat:** Les empreses que tinguin a partir de 50 treballadors hauran d'elaborar Plans d'Igualtat amb l'objectiu d'evitar els obstacles que impedeixin o dificultin la igualtat efectiva d'homes i dones. Aquesta mesura entrarà en vigor: el 8/03/2020 per les empreses de 151 a 250 treballadors; el 8/03/2021 per les empreses de 101 a 150 treballadors; i el 8/03/2022 per les empreses de 50 a 100 treballadors.
- **Període de prova:** L'extinció d'un contracte d'una treballadora embarassada (des de la data de l'inici de l'embaràs fins l'inici del període de suspensió per naixement) es considera nul·la a menys que sigui per motius no relacionats amb l'embaràs o la maternitat.
- **Registre de salari:** S'obliga a totes les empreses a portar un registre dels salaris de la seva plantilla (valors mitjos dels salaris, complements salarials i percepcions extra salarials) desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treballs. Les empreses de més de 50 treballadors han de justificar la no discriminació quan les diferències en el promig de retribucions d'un sexe respecte l'altre són del 25% o més.
- **Adaptacions de jornada:** Es preveu el dret de les persones treballadores a sol·licitar l'adaptació de la distribució de la jornada, inclosa la prestació del treball a distància, per tal de conciliar la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades a les necessitats de la persona i les necessitats organitzatives de l'empresa. En cas de tenir fills, la sol·licitud es podrà realitzar fins que compleixin 12 anys. En defecte de previsió al conveni, es preveu un procediment de negociació entre empresa i treballador (màxim 30 dies). Les discrepàncies sorgides seran resoltes per la jurisdicció laboral.
- **Novetats en la regulació dels permisos:**
 - Desapareix el permís per naixement del fill a càrrec de l'empresa.
 - El permís de lactància es converteix en "permís o reducció de jornada per la cura del lactant". (1) Es manté la durada inicial i les modalitats de gaudiment. (2) Es permet que els dos progenitors puguin exercir aquest dret. (3) Si dos treballadors de la mateixa empresa exerceixen el dret pel mateix lactant, l'empresa podrà limitar justificadament el seu exercici simultani. (4) Es reconeix la possibilitat de que, si ambdós progenitors exerceixen el dret en les mateixes condicions, el gaudiment podrà durar fins que el lactant compleixi 12 mesos. En aquest cas, es redueix proporcionalment el salari i es té dret a una prestació de la Seguretat Social (que només es reconeix a un dels progenitors).
- **Excedència per cura de fill o familiars:** Es reconeix el dret a la reserva de lloc de treball fins a 18 mesos quan aquest dret s'exerceixi de forma equivalent pels dos progenitors.
- **Nul·litat acomiadament:** Es considera nul l'acomiadament de les persones treballadores que s'hagin reintegrat al treball després de finalitzar el període de suspensió del contracte per naixement, adopció o acolliment, sempre que no hagin transcorregut més de 12 mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment (abans eren 9 mesos).
- **Suspensió del contracte per naixement** (d'aplicació progressiva fins a 01/01/2021): S'equipara de forma progressiva en el temps, la durada dels permisos per naixement de fill dels dos progenitors: (1) El naixement comprèn el part i la cura del menor de 12 mesos: suspèn el contracte dels progenitors durant 16 setmanes. (2) En el cas dels dos progenitors, 6 setmanes seran obligatòries a continuació del part a jornada completa i de forma ininterrompuda. (3) La resta de setmanes es distribueixen entre els progenitors segons la seva voluntat en períodes setmanals i es podran gaudir de manera interrompuda o ininterrompuda i en qualsevol moment des de la finalització de la suspensió obligatòria fins que el fill tingui 12 mesos. Per acord amb l'empresa aquest període es podrà gaudir a temps parcial. La mare podrà avançar el seu gaudiment fins 4 setmanes abans del part. (4) La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret.

L'aplicació gradual d'aquest dret es durà a terme de la següent manera: a partir de l'1/04/2019, el permís és de 8 setmanes, de les que les 2 primeres les haurà de gaudir de forma ininterrompuda, a jornada completa, immediatament després del part. A partir de l'1/01/2020 serà de 12 setmanes, de les quals les 4 primeres s'hauran de gaudir de manera ininterrompuda immediatament després del part. A partir de l'1/01/2021 serà de 16 setmanes, les 6 primeres s'hauran de gaudir de manera ininterrompuda immediatament després del part.

Quedem com sempre a la vostra disposició per a qualsevol aclariment.