

07.19 Circular Informativa

MESURES URGENTS PER A GARANTIA DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'OCUPACIÓ.

El BOE núm. 58, de 7 de març de 2019, publica el Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, sobre mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

La major part de la norma ha entrat en vigor el dia següent de la seva publicació, excepte les modificacions que afecten a l'article 48 de l'Estatut dels treballadors relatiu a la suspensió del contracte de treball durant 16 setmanes del "*progenitor distint a la mare biològica*" i a la modalitat i distribució del gaudiment del permisos per "*naixement*" que entrarà en vigor l'1 d'abril de 2019.

Se substitueix en el text modificat de l'Estatut dels treballadors el terme "treballador" per "*la persona treballadora*" i el concepte "*naixement , que comprèn el part i la cura del menor de dotze mesos*" substitueix al de maternitat/paternitat.

Aquest text legal pretén establir un marc jurídic que permeti fer un pas més cap a la plena igualtat. El Reial Decret-Llei conté 7 articles que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei i que són:

1. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (articles 45 i 46). Pretén essencialment estendre l'exigència de la redacció dels plans d'igualtat a les empreses de cinquanta o més persones treballadores, amb l'obligació d'inscriure'ls en el *Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses* que es crearà reglamentàriament.

Previ als plans d'igualtat s'haurà d'elaborar un diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores sobre les següents matèries: procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, inclosa auditoria salarial entre dones i homes, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'obligació s'aplicarà paulatinament, començant per les empreses de més de 150 persones treballadores i fins a 250, que disposaran d'un any des del 7 de març de 2019 per aprovar els plans d'igualtat i seguiran les empreses de més de 100 i fins 150 persones treballadores que disposaran de dos anys i finalment les empreses de 50 a 100 persones treballadores tindran fins el 7 de març de 2021 per aprovar el pla d'igualtat.



2. Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Pel que fa la validesa dels contractes (art. 9) s'estableix la nul·litat del contracte en cas de discriminació salarial, per raó de sexe, assenyalant que la persona treballadora tindrà dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor.

Pel que fa a la durada dels contracte de treball en pràctiques i del contracte per a la formació i l'aprenentatge (art. 11), les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompen el còmput de la durada del contracte, incorporant els supòsits de risc durant l'embaràs i violència de gènere, i substituint els supòsits de maternitat i de paternitat pel de "*naixement*".

Pel que fa al període de prova (art. 14) s'estableix que la resolució del contracte de treball a instància empresarial durant el període de prova serà nul·la en el cas de les treballadores per raó d'embaràs, des de la data d'inici de l'embaràs fins l'inici de la maternitat, excepte que concorrin motius no relacionats amb l'embaràs o la maternitat. Per acord de les parts el còmput del període de prova podrà ser interromput pels supòsits assenyalats en el paràgraf anterior.

Pel que fa a l'obligació de pagar la mateixa retribució per la prestació del mateix treball (articles 22 i 28) sense que es pugui produir cap mena de discriminació per raó de sexe, l'empresari vindrà obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. A aquest registre podran accedir-hi les persones treballadores mitjançant la seva representació legal. I, en el cas que les mitjanes de les retribucions a un sexe siguin superiors als de l'altre, en un 25 per cent o més i l'empresa tingui cinquanta o més persones treballadores, haurà d'incloure en el registre salarial una justificació de que la diferència obeeix a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores. Així mateix, aquest registre s'ha d'incloure amb la informació sobre el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes que els comitès d'empresa han de rebre obligatòriament al menys un cop a l'any.

Pel que fa al dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball (art. 34.8), les persones treballadores tindran dret a demanar aquestes adaptacions, inclosa la prestació del seu treball a distància per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral i en el cas que tinguin fills ho podran fer fins que els menors compleixin els dotze anys. Serà en la negociació col·lectiva on s'hauran de fixar els criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació i en la seva absència s'obrirà un procés de negociació amb la persona sol·licitant per un període màxim de 30 dies. Finalitzat el mateix, l'empresa per escrit comunicarà l'acceptació de la petició, o plantejarà una proposta alternativa o bé manifestarà la negativa a la petició, assenyalant les raons que l'han motivat. Les discrepàncies entre les persones sol·licitants i la direcció de l'empresa seran resoltes per la jurisdicció social, mitjançant el procediment urgent de tramitació preferent establert en l'art. 139 de la LRJS que versa sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legalment o convencional.

Desapareix el permís de dos dies per naixement de fill (lletra b) apartat 3 art.37).

El permís per a la lactància (art. 37) quan sigui exercit per ambdós progenitors, adoptants, guardadors o acollidors amb el mateix període i regim, el període de gaudi es podrà estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir dels nou mesos.

La reserva del lloc del treball (arts. 45 i 46), per a les excedències previstes per cura de fill de durada de tres anys des del naixement o de la resolució judicial o administrativa i per a les excedències per cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que no es pot valdre per si mateix, s'estendrà fins un màxim de divuit mesos quan la persona treballadora pertanyi a una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa de categoria general o especial i exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor.

El naixement (art. 48), que compren el part i la cura del menor de dotze mesos suspèn el contracte de la mare biològica i de l'altre progenitor durant 16 setmanes de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa. Les setmanes restants es podran distribuir a voluntat de les persones treballadores en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o filla compleixi dotze mesos. El gaudi setmanal o l'acumulació de períodes haurà de comunicar-se amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió del contracte posterior a les setmanes obligatòries es podrà gaudir a jornada completa o parcial, previ acord amb l'empresa i la persona treballadora. Es tracta d'un dret individual i el seu exercici no pot ser transferit a l'altre progenitor.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, la suspensió del contracte tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Les primeres sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial o de la decisió administrativa i les deu setmanes restants ho podran ser de la mateixa manera que la descrita en el paràgraf anterior.

En el cas de discapacitat del fill o filla al naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte s'amplia en una setmana per a cada progenitor.

L'equiparació de la durada dels permisos per naixement de fill o filla d'ambdós progenitors (16 setmanes) serà gradual. A partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret-Llei, la mare gaudirà completament els períodes de suspensió regulats pel mateix, la mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor fins a quatre setmanes del període no obligatori.

Aquesta equiparació gradual de la durada del permís del progenitor diferent de la mare biològica està regulada a la nova disposició transitòria tretzena de l'ET :



- Al 2019 (a partir de l'1 d'abril de 2019) serà de 8 setmanes, les dos primeres ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement. La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor fins a quatre setmanes.
- Al 2020 serà de 12 setmanes, les quatre primeres ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement. La mare biològica li podrà cedir fins a dues setmanes del seu període de suspensió no obligatori.
- Al 2021 serà de 16 setmanes, les sis primeres ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement (igual que la mare biològica).

En els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció i d'acolliment l'aplicació progressiva (nova disposició transitòria 13 ET), serà la següent :

- A l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret-Llei (01/04/2019), cada progenitor disposarà de sis setmanes a gaudir a temps complet de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial o decisió administrativa. Junt amb aquestes setmanes els progenitors conjuntament podran disposar de dotze setmanes que es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial o decisió administrativa segons sigui el cas. Cada progenitor podrà gaudir d'un màxim de 10 setmanes sobre les dotze setmanes totals de gaudiment voluntari.
- A partir del gener de 2020, ambdós progenitors disposaran d'un període de sis setmanes a gaudir a temps complet i de forma obligatòria i ininterrompuda des de la resolució judicial o la decisió administrativa i a més del període obligatori, disposaran conjuntament d'un total de setze setmanes de gaudi voluntari que hauran de gaudir de manera ininterrompuda dins els dotze mesos següents a la resolució judicial o decisió administrativa. Cada progenitor podrà gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes d'aquestes setze.
- I a partir del gener de 2021, cada progenitor gaudirà d' igual període de suspensió del contracte.

Quan els progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les dotze setmanes voluntàries per raons fonamentades i objectives degudament motivades per escrit.

En els acomiadaments objectius i els disciplinaris (arts. 53 i 55), els mateixos efectes de nul·litat de les decisions extintives del contracte de treball de les persones treballadores que tenien el contracte de treball per maternitat i/o paternitat o havien reingressat a la feina després de la suspensió per aquesta causa, tindran a partir d'ara les persones treballadores que tinguin el contracte de treball suspès per naixement o reingressin després de la suspensió del contracte per aquesta causa, sempre que no hagin transcorregut més de dotze mesos des de la data de naixement, l'adopció, la guarda amb fins d'adopció o l'acolliment.



3. Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per RDL 5/2015, de 30 d'octubre.

La normativa aplicable al personal laboral de les administracions públiques es regeix a més de per la legislació laboral i per les demés normes convencionals, pels preceptes de l'EBEP que així ho disposin. No obstant això, en matèria de permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent a la mare biològica i lactància no li serà d'aplicació les previsions de l'Estatut dels Treballadors sobre les suspensions de contracte que, en el seu cas, correspondria pels mateixos supòsits de fet (nou paràgraf segon de l'article 7 de l'EBEP en relació amb la nova disposició addicional 22^a de l'ET).

Caldrà veure la interpretació que es fa per al personal dels consorcis i altres entitats de dret públic del sector salut, doncs l'article 2.1.d) de l'EBEP estableix que als seus efectes tenen la consideració d'administració pública les entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia vinculades o dependents de qualsevol de les Administracions Públiques.

Pel que fa al permís de lactància constitueix un dret individual dels funcionaris quin exercici es pot transferir a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Es podrà demanar la substitució d'aquest permís per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponents només a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda o acolliment, o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, un cop que des del naixement del menor hagi transcorregut el temps equivalent als citats permisos.

La durada dels permisos per naixement de fill o filla s'equiparen per ambdós progenitors. Aquesta equiparació es portarà a terme de manera progressiva, com en l'ordinal 2.

4. Llei General de la Seguretat Social, aprovada pel RDL 8/2015, de 30 d'octubre.

S'adequa la normativa de la Seguretat Social a les mesures previstes en la regulació laboral, redefinint les prestacions a la llum dels nous drets.

L'acció protectora de la Seguretat Social compondrà també les prestacions econòmiques en la situació d'exercici corresponsable de la cura del lactant. L'acreditació d'aquest exercici corresponsable es realitzarà mitjançant certificació de la reducció de la jornada per les empreses en que treballin els progenitors, adoptants, guardadors o acollidors i només podrà ser reconeguda a un dels dos. Aquestes previsions no seran d'aplicació als funcionaris públics.

La fins ara prestació per maternitat passarà a denominar-se prestació per naixement i cura de menor.

També s'inclou la recuperació del finançament de les quotes del conveni especial per cuidadors no professionals de les persones en situació de dependència a càrrec de l'Administració General de l'Estat.

5. Modificació de la disposició addicional sexagèsima primera de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per al 2009.

Es crea un Fons de recolzament per a la promoció i desenvolupament d'infraestructures i serveis dels Sistemes d'Autonomia i Atenció a la Dependència i Serveis Socials, que tindrà per objecte donar recolzament financer a les entitats del tercer sector d'acció social, empreses d'economia social i



qualssevol altres entitats i empreses que portin a terme aquesta activitat en l'àmbit de la dependència i els serveis socials.

6. Modificació del text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat per RDL 5/2000, de 4 d'agost.

Es tipifica com infracció greu no complir les obligacions que en matèria de plans i mesures d'igualtat estableixi la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació.

7. Modificació de la Llei 7/2007, d'11 de juny, de l'Estatut del treball autònom.

S'inclouen les adaptacions necessàries per incloure les prestacions de la Seguretat Social assenyalades en l'ordinal 4 en l'acció protectora del Règim Especial de Treballadors Autònoms de la Seguretat Social.

Barcelona, 12 de març de 2019.