



Circular Laboral 2/2019

Barcelona, 20 de Març de 2019

REIAL DECRET LLEI 6/2019 , DE 1 DE MARÇ, DE MESURES URGENTS PER A GARANTIR LA IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES EN EL TREBALL I L' OPCUPACIÓ.

El passat dijous 7 de març va ser publicat en el BOE el Reial Decret llei 6/2019 que modifica i implanta les següents novetats:

TREBALLADORS COMPTE ALIENA

- 1. PERMISOS PER NAIXEMENT I CURA DE MENORS:** S' amplia el permís per naixement o cura de menors per el progenitor diferent a la mare biològica. L'ampliació s'aplica de manera progressiva des de el primer d'abril 2019 fins al any 2021 a un permís de 16 setmanes.

ANY	SETMANES DE PERMÍS	ENTRADA EN VIGOR
2019	8 setmanes	01/04/2019
2020	12 setmanes	01/01/2020
2021	16 setmanes	01/01/2021

El reial decret especifica que d'aquest permís s'haurà de gaudir, immediatament després del naixement del fill, dos setmanes a l' any 2019, quatre setmanes a l'any 2020 i 6 setmanes a l'any 2021. La resta de setmanes de permís podran gaudir-se fins que el fill/a tingui 12 mesos, podent-se distribuir en períodes de setmanes seguides o alternes, amb jornada completa o parcial que requereix d'acord entre empresa i treballador pel que fa a les 10 setmanes que no cal realitzar a continuació del fet causant. Cas que es gaudeixi a jornada parcial és pot allargar el permís en el temps fins a completar les hores equivalents a una jornada completa. Aquest permís és un dret individual i no es pot transferir a l' altre progenitor.



2. CONCILIACIÓ FAMILIAR

Les persones treballadores tindran dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, pel que fa l'ordenació del temps de treball i la forma de prestació, inclosa la prestació de treball a distància, per tal de fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Cas que es tinguin fills el dret existirà fins que aquests compleixin els 12 anys.

Les adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de les persones i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa. Cas de manca d'acord entre les parts les discrepàncies hauran de resoldre per la jurisdicció social.

3. PERMIS LACTANCIA

S'obre la possibilitat de que els dos progenitors puguin exercir el dret de cura del lactant de forma simultània. El permís podrà gaudir-se fins els dotze mesos del menor, deixant de ser permís retribuït a partir dels 9 mesos del menor, és a dir, amb reducció de salari, si es gaudeix el permís, a partir dels nou mesos i fins els dotze del menor.

Recordem que el dret de cura consisteix en la possibilitat de permís retribuït d'una hora d'absència diària que pot dividir-se en dos fraccions o acumular-se en jornades en els termes previstos en la negociació col·lectiva.

4. NULITAT I EXTINCIÓ DE CONTRACTE

Es considerarà nul (sinó concorre causa justificada) la decisió extintiva feta durant els dotze mesos següents a la reincorporació dels treballadors al seu lloc de treball un cop finalitzat el permís de naixement, adopció, guarda o acolliment.

5. PERÍODE DE PROBA

La resolució, a instància del empresari, del contracte durant el període de proba feta des de la data del inici de l'embaràs fins a al part serà nul·la en el cas de treballadores embarassades, excepte que es justifiquin, per part de l'empresa, motius no relacionats amb l'embaràs o la maternitat.

1. PLANS IGUALTAT

Les empreses de 50 o més treballadors estan obligades a tenir un pla d' igualtat el contingut del qual està regulat per l' article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva.

Empreses de 50 fins a 150 treballadors	Tenen 3 anys per aprovar el Pla d' Igualtat
Empreses de 151 fins a 250 treballadors	Tenen 1 any per aprovar el Pla d' Igualtat
Empreses de més de 250 treballadors	Tenen ja l' obligació de tenir el Pla d' Igualtat

2. IGUALTAT DE SALARIS I REGISTRE SALARIAL DE L' EMPRESA

Les empreses estan obligades a pagar igual salari per la mateixa prestació. A efectes de control s'estableix l'obligació de tenir un registre amb els valors mitjos de salarials, els complements salarials i percepcions extrasalarials de la seva plantilla, separat per sexes i grups professionals. El treballador té dret a accedir al registre a través dels representants dels treballadors.

3. MODIFICACIÓ REGIM SANCIONS

S' estableix com a sanció greu, no complir les obligacions en matèria de plans d' igualtat que estableix l' estatut dels treballadors i els convenis col·lectius d' aplicació.

Restem a la vostra disposició per a qualsevol dubte o aclariment.

Departament Laboral

Barcelona Advocats i Assessors SLP