

Da el paso



UNIÓN SINDICAL OBRERA

Guía básica de corresponsabilidad y planes de igualdad



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. PERMISOS	4
1.1 DURANTE EL EMBARAZO	4
1.2 PERMISOS POR NACIMIENTO	4
1.3 LACTANCIA.....	8
1.4 HOSPITALIZACIÓN O PARTO PREMATURO, FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD TEMPORAL	9
1.5 ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.....	10
2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	12
2.1 ADAPTACIONES DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL.....	12
2.2 REDUCCIONES DE JORNADA POR GUARDA LEGAL (CUIDADO DE MENOR, PERSONA CON DISCAPACIDAD) O CUIDADO DE FAMILIAR.....	13
2.3 CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	15
2.4 EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES	16
2.5 GRADOS DE PARENTESCO.....	18
3. PLANES DE IGUALDAD E IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	19
3.1 PLANES DE IGUALDAD	19
3.2 IGUAL REMUNERACIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR.....	22

INTRODUCCIÓN

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, (BOE 7 marzo 2019), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce modificaciones importantes en las siguientes normas: la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Estatuto de los Trabajadores (a partir de ahora ET); el Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley General de la Seguridad Social; la Ley de Presupuestos Generales del Estado; la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y el Estatuto del Trabajo Autónomo.

El Real Decreto-Ley establece que la regulación introducida en materia de adaptación de jornada, reducción de jornada por cuidado del lactante, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en el trabajo por cuenta ajena público y privado, así como las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, serán de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de la entrada en vigor, es decir a los nacimientos, adopciones, acogimientos o guardas que tengan lugar a partir del 8 de marzo de 2019.

Además, con la nueva regulación, los permisos de “maternidad y paternidad” ahora pasan a denominarse “suspensión del contrato por nacimiento” y “suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica” respectivamente, y entraron en vigor el 1 de abril de 2019, con un periodo transitorio que acabará el 31 de diciembre de 2020, fecha a partir de la que estos periodos serán iguales e intransferibles para ambos progenitores.

En la siguiente guía procedemos a explicar esta nueva regulación que esperamos te sea de utilidad, aunque quedan bastantes materias pendientes de desarrollo reglamentario por lo que su contenido es probable que se vaya actualizando regularmente.

1. PERMISOS

1.1 DURANTE EL EMBARAZO

¿Es obligatorio comunicar la situación de embarazo a la empresa?

Las trabajadoras en estado de gestación no tienen obligación legal de comunicar su estado a la empresa, pero sí deben comunicarlo cuanto antes en caso de existir riesgo para la salud de la madre o del bebé para que la empresa adopte las medidas oportunas en materia de salud y prevención de riesgos laborales.

¿Qué ocurre si el trabajo realizado pone en peligro la salud de la madre o del feto?

Si durante el embarazo el trabajo supone un riesgo para la salud de la madre o del feto, será obligación de la empresa tomar las medidas necesarias para que el riesgo desaparezca. Si no fuera posible, se declarará a la madre en situación de riesgo durante el embarazo, percibiendo una prestación económica del 100% de la base reguladora a cargo de la Seguridad Social.

La tramitación de este derecho se realiza a través de la empresa y de la Mutua de Accidentes de Trabajo.

¿Existe algún permiso retribuido durante el periodo de embarazo?

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido, sin que se pueda descontar del salario, para ausentarse por el tiempo indispensable durante su jornada laboral para la realización de:

- exámenes prenatales
- técnicas de preparación al parto.

En los planes de igualdad y convenios colectivos se pueden mejorar estos permisos y hacerlos extensibles al otro progenitor para el acompañamiento.

¿Existe alguna modificación en el caso de despido o extinción de contrato por embarazo?

El despido o extinción de contrato por motivo de esta situación sigue siendo nulo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión por nacimiento.

1.2 PERMISOS POR NACIMIENTO

¿Cuáles son las principales modificaciones?

En el texto actual del Estatuto de los Trabajadores queda sustituido el término “trabajador” por el de “persona trabajadora”, y las referencias a “permisos de maternidad y paternidad” se sustituyen por los términos “suspensión del contrato por nacimiento”, “suspensión del contrato de la madre biológica” y “suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica”.

¿Cuándo entra en vigor la “SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DEL PROGENITOR DISTINTO DE LA MADRE BIOLÓGICA” (denominado anteriormente permiso de paternidad)?

Esta medida entró en vigor el 1 de abril de 2019.

¿Cuánto tiempo de suspensión del contrato por nacimiento de hijo tiene la madre biológica y el otro progenitor distinto de la madre biológica (anteriormente permisos de maternidad y de paternidad)?

El artículo 48.4 del ET, en su nueva redacción, establece que el nacimiento suspenderá el contrato de la madre biológica y del otro progenitor durante 16 semanas debiendo disfrutarse de la siguiente forma:

- 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, o 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.
 - La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- La madre biológica puede adelantar el disfrute de hasta 4 de esas 10 semanas antes de la fecha prevista para el parto.
- El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días o en los términos establecidos, en los convenios colectivos.
- Estas 10 semanas de permiso son un derecho individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.
- Cuando las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la empresa podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

¿Cómo se aplicará la “SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DEL PROGENITOR DISTINTO DE LA MADRE BIOLÓGICA” (denominada anteriormente “paternidad”)?

La aplicación de esta medida se hará de forma progresiva hasta llegar a las 16 semanas en 2021, hasta que se equipare este permiso para ambos progenitores, se realizará del siguiente modo:

A partir de **1 de abril de 2019**, y hasta el 1 de enero de 2020, la suspensión del padre u otro progenitor será de 8 semanas.

- De estas 8 semanas, 2 de ellas se deberán disfrutar de forma ininterrumpida después del parto y, por tanto, simultáneamente por ambos progenitores (la madre dispone de 6 semanas obligatorias posteriores al parto).
- Las 6 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, o 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.
- La madre biológica podrá ceder hasta 4 semanas de su periodo de 10 semanas al padre u otro progenitor durante el año 2019.

A partir del **1 de enero de 2020**, el derecho a suspensión del padre o del otro progenitor será de 12 semanas.

- De estas 12 semanas, 4 de ellas se deberán disfrutar de forma ininterrumpida con posterioridad al parto y, por tanto, simultáneamente por ambos progenitores (la madre dispone de 6 semanas obligatorias posteriores al parto).
- Las 8 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, o 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.
- Sí, la madre biológica podrá ceder hasta 2 semanas de su periodo de 10 semanas durante el año 2020.

A partir de **1 de enero de 2021** se alcanzan las 16 semanas de suspensión del contrato para ambos progenitores, sin que se pueda transferir ninguna semana del permiso de la madre al otro progenitor.

- De estas 16 semanas de permiso, ambos progenitores disfrutarán 6 semanas de forma obligatoria e ininterrumpidamente con posterioridad al parto y por tanto las disfrutarán simultáneamente.
- Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, o 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.
- La suspensión de estas 10 semanas se distribuirán a voluntad de los progenitores y se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

PROGENITOR	AÑO	TIEMPO DE SUSPENSIÓN	OBLIGATORIO TRAS EL PARTO	HASTA LOS 12 MESES DE EDAD
Madre		16 Semanas	6 Semanas	10 Semanas
Padre u otro progenitor (implantación de forma progresiva)	2019	8 Semanas	2 Semanas	6 Semanas
	2020	12 Semanas	4 Semanas	8 Semanas
	2021	16 Semanas	6 semanas	10 Semanas

¿Además de las 16 semanas se tiene derecho a los dos días (ampliables a cuatro días en caso de desplazamiento) por nacimiento regulados anteriormente en el art. 37 del ET?

Este permiso recogido anteriormente en el artículo 37.3 b) del ET ha sido eliminado al aumentar el permiso de “paternidad” y equipararlo al de la madre biológica. Sin embargo, en la actualidad la mayoría de los Convenios Colectivos siguen manteniéndolo de forma expresa, por lo que hay que ir al convenio aplicable en cada caso concreto. Este permiso retribuido de origen convencional por nacimiento de hijo corresponde a hombres y mujeres y se podrá disfrutar tras la suspensión obligatoria del contrato de trabajo por nacimiento de hijo.

¿En qué supuestos es posible que se amplíen estas 16 semanas de suspensión del contrato por nacimiento?

Este período de suspensión se ampliará en 2 semanas más, una para cada uno de los progenitores en los siguientes casos:

- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- El supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En los casos de familias monoparentales, tras el criterio del INSS publicado el 5 de agosto de 2019, el progenitor disfrutará de estas 2 semanas adicionales.

¿En el caso de extinción o despido tras la incorporación de la suspensión del contrato por nacimiento o adopción, se ha producido algún cambio?

Con la nueva regulación se amplía el plazo de 9 a 12 meses el período durante el cual la extinción del contrato o el despido será nulo para las personas trabajadoras que se reincorporan al trabajo tras finalizar el periodo de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

1.3 LACTANCIA

¿Cuáles son las modificaciones sobre el permiso de lactancia?

El permiso por lactancia pasa a denominarse permiso “para el cuidado del lactante” y es independiente de la ampliación de los permisos por nacimiento.

Cada progenitor trabajador tendrá derecho, hasta que el lactante cumpla 9 meses, a:

- Una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.
- O sustituirlo a voluntad del trabajador o trabajadora, por una reducción de su jornada en media hora.
- O acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva, el plan de igualdad o en el acuerdo a que llegue con la empresa.

¿Ambos progenitores pueden disfrutar del permiso para el cuidado del lactante?

Sí, con este cambio legislativo el permiso para el cuidado del lactante pasa a ser un derecho individual de cada uno de los progenitores. No obstante, si ambos trabajan en la misma empresa, el disfrute simultáneo puede restringirse por razones organizativas.

¿Se puede extender el período de permiso para el cuidado del lactante?

Sí, este período se podrá ampliar como máximo hasta que el menor cumpla 12 meses, y siempre que ambos progenitores hayan ejercido el permiso con la misma duración y régimen. Esta ampliación tendrá una reducción proporcional del salario, aunque pueden optar a una prestación económica para el cuidado corresponsable del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad.

¿Cómo se acredita esta situación?

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores. Reglamentariamente, se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

¿Quién tendrá derecho a percibir esta prestación económica para el cuidado del lactante de entre 9 y 12 meses?

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

¿Cuál es la cuantía de esta prestación?

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

¿Con cuánto tiempo debo preavisar la intención de disfrutar el permiso de cuidado del lactante o reducción de jornada?

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

1.4 HOSPITALIZACIÓN O PARTO PREMATURO, FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD TEMPORAL

¿En el caso de nacimiento prematuro o cuando el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por cualquier causa, se tiene derecho a algún tipo de permiso retribuido?

Las personas trabajadoras, tanto la madre biológica como el otro progenitor, tendrán derecho a un permiso retribuido regulado en el art. 37.5 ET que consiste en poder ausentarse del trabajo durante 1 hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

En estos casos ¿se tiene además derecho a reducir la jornada?

Sí, se tiene derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, lo cual supondrá una disminución proporcional del salario.

La regulación no ha cambiado en estos supuestos. La reducción se hará dentro de su jornada ordinaria, no obstante, los convenios colectivos pueden establecer criterios para la concreción de la reducción de jornada.

En los permisos por nacimiento, ¿cómo afecta el que se dé un parto prematuro o la hospitalización del recién nacido?

En los casos de parto prematuro y en el caso de hospitalización del recién nacido a continuación del parto, el periodo de suspensión de las 16 semanas podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluye de este cómputo las 6 semanas posteriores al parto, que son de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

¿Existe algún supuesto de ampliación del tiempo de suspensión por nacimiento en estos casos?

El periodo de suspensión por nacimiento de 16 semanas se ampliará en tantos días como el nacido permanezca hospitalizado, cuando el periodo de hospitalización del nacido sea superior a 7 días en los casos de:

- parto prematuro con falta de peso o
- cuando precise, por su estado, hospitalización a continuación del parto.

La ampliación de este periodo será de hasta un máximo de 13 semanas adicionales a las 16 semanas de periodo de suspensión ordinario, por lo que serán 29 semanas de suspensión máxima, aunque el nacido estuviera más de 13 semanas hospitalizado.

En caso de fallecimiento del hijo o hija, ¿cómo afecta a la suspensión del contrato por nacimiento?

La duración de la suspensión por nacimiento de la madre biológica y del otro progenitor no se verá afectada por fallecimiento de su hijo o hija, y será de 16 semanas para ambos, salvo, al igual que establecía la normativa anterior, que tras el descanso obligatorio de las 6 semanas posteriores al parto pidan su reincorporación al puesto de trabajo.

Con la nueva regulación desaparece la mención exclusiva a la madre, y se establece que el periodo de suspensión de 16 semanas para ambos progenitores no se verá reducido.

¿Qué ocurre con el periodo de suspensión del contrato por nacimiento si fallece la madre biológica?

En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no un trabajo, el otro progenitor podía hacer uso de la totalidad o parte que restara del permiso de maternidad, computado desde la fecha del parto, sin que se descontara del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar.

Con la nueva norma, este supuesto desaparece del texto del ET, pero el RD-ley 6/2019, en la disposición transitoria 13, en su artículo 2.18 determina que, hasta que los periodos de suspensión del contrato por nacimiento sean iguales e intransferibles para ambos progenitores (hasta enero de 2021), en este mismo supuesto, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de las 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.

¿Qué otras situaciones desaparecen del texto del ET, pero se mantienen durante el periodo transitorio hasta 2021?

En el caso de nacimiento, el padre o el otro progenitor podrá seguir usando el periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que un progenitor (antes se refería solo a la madre), no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen su actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que la sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

1.5 ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

¿Se tiene derecho al período de suspensión del contrato de 16 semanas en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento?

Sí, estos derechos se contemplan además para los casos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año.

Condiciones del hijo o hija:

- Tener 6 años o menos.
- Mayores de 6 años y menores de 18 en los siguientes casos:
 - Tener una discapacidad, en cuyo caso se añaden 2 semanas más, en total 18 semanas de permiso.
 - Que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

Y en estos casos, ¿cómo se distribuyen las 16 semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora?

Cada persona adoptante, guardadora o acogedora tendrá derecho a 16 semanas que deberá disfrutar de la misma forma que los permisos por nacimiento tal y como se detalla en la página 6 y como se resume en la siguiente tabla:

PROGENITOR	AÑO	TIEMPO DE SUSPENSIÓN	OBLIGATORIO TRAS EL PARTO	Hasta los 12 meses de la resolución judicial/administrativa
Madre		16 Semanas	6 Semanas	10 Semanas
Padre u otro progenitor (implantación de forma progresiva)	2019	8 Semanas	2 Semanas	6 Semanas
	2020	12 Semanas	4 Semanas	8 Semanas
	2021	16 Semanas	6 semanas	10 Semanas

¿Se puede transferir período de suspensión entre ambos progenitores?

No, este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora o acogedora.

¿Qué ocurre en el supuesto de que en una misma empresa dos personas ejerzan este derecho?

Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la empresa podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

¿Se puede adelantar el disfrute del permiso en los casos de adopción, guarda o acogimiento a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa?

Se podrá adelantar solo en el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado. Este periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

¿Existe algún permiso retribuido en los casos de adopción, guarda o acogimiento?

Sí, en estos casos existe el derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable, para la asistencia a las perceptivas sesiones informativas de preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, según 37.3 f) del ET.

2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

2.1 ADAPTACIONES DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

¿Se han aplicado modificaciones para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral?

Se modifica el art. 34.8 del ET, referente a la jornada, quedando de la siguiente forma:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Para solicitar estas adaptaciones de jornada no es necesario reducir la jornada de trabajo, es decir se podrá pedir adaptación de horarios, aunque no se reduzcan las horas de trabajo.

¿Durante cuánto tiempo se puede solicitar estas adaptaciones de la duración y distribución de la jornada en el caso de tener hijos o hijas?

“En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras que tengan hijos e hijas, tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años”.

¿Cómo debe ser el proceso de solicitud de la adaptación de jornada?

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. Si no existe nada regulado por la negociación colectiva, el proceso será el siguiente, según fija el ET:

- El trabajador o trabajadora deberá solicitar la adaptación de jornada a la empresa.
- La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días.
- Finalizados los 30 días, la empresa, por escrito, podrá:

- Comunicar que acepta la petición.
- No estar del todo de acuerdo con la petición y plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- Negarse al ejercicio de la adaptación, en este caso, deberá indicar las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

¿Qué ocurre en el caso de discrepancias entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora en el ejercicio de los derechos legalmente reconocidos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

Al igual que antes de la reforma, las situaciones de desacuerdo, serán resueltas por la jurisdicción social mediante el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Será un trámite urgente y preferente. La persona trabajadora tendrá 20 días hábiles, (sin contar sábados, domingos y festivos) para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, teniendo que señalarse el acto de la vista dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda y debiendo dictarse la sentencia en el plazo de tres días.

¿Puedo regresar a mi jornada o modalidad contractual anterior a esta solicitud de adaptación de jornada?

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. La ley no establece período mínimo de comunicación por lo que habrá que ver si se establece algún plazo en los convenios colectivos de aplicación.

¿Afectan estas adaptaciones de jornada a los permisos establecido en el Estatuto de los Trabajadores?

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del ET.

2.2 REDUCCIONES DE JORNADA POR GUARDA LEGAL (CUIDADO DE MENOR, PERSONA CON DISCAPACIDAD) O CUIDADO DE FAMILIAR

¿Es posible reducir la jornada para el cuidado de algún menor, persona con discapacidad o cuidado de familiar?

No existe ninguna modificación al respecto de estas situaciones, por lo que la persona trabajadora seguirá teniendo derecho a una reducción de la jornada diaria entre 1/8 como mínimo y 1/2 como máximo, con la correspondiente disminución del salario en los supuestos siguientes, según el artículo 37.6 del ET:

- Razones de guarda legal, cuando tengan a su cuidado directo:
 - Menores de 12 años
 - Personas con discapacidad física, psicológica o sensorial que no desempeñen actividad retribuida.

- Quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (padre/madre, suegro/suegra, abuelo/abuela), por razón de edad, accidente o enfermedad grave que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Estas reducciones constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿A quién corresponde la concreción del horario de esta reducción de jornada?

La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de esta reducción de jornada en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

¿Con cuanta antelación debo solicitarla a la empresa?

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días o, la que se determine en el convenio colectivo aplicable, indicando la fecha de inicio y finalización de la reducción de jornada.

¿Qué se puede hacer si hay discrepancias entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute?

Las discrepancias surgidas entre empresario y las personas trabajadoras serán resueltas por la jurisdicción social mediante un procedimiento preferente y urgente, establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Ante cualquier discrepancia, la persona trabajadora tendrá 20 días hábiles, (sin contar los sábados, domingos y festivos) para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, teniendo que señalarse el acto de la vista dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda y debiendo dictarse la sentencia en el plazo de tres días.

¿Qué ocurre a efectos de cotización en los casos de reducción de jornada por cuidado de un menor, cuidado de persona con discapacidad o cuidado de familiar?

Se computarán las cotizaciones, incrementándolas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin reducción, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad durante los siguientes periodos:

- Los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por menor de 12 años.
- El primer año en las reducciones de jornada por el cuidado directo de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En los convenios colectivos y planes de igualdad se podrán negociar medidas para ampliar ese periodo de cotización hasta el 100% por parte de las empresas.

2.3 CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

¿Es posible reducir la jornada para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado de un menor a cargo por nacimiento, adopción o acogimiento?

Sí, es posible solicitar reducción de jornada de trabajo para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado de un menor a cargo por nacimiento, adopción o acogimiento afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave (RD 1148/2011, de 29 julio), que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años, según el artículo 37.6 párrafo 3 del ET.

¿Cómo se acredita esta situación?

Para acreditarlo es necesario un informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

¿Hay algún tipo de ayuda para sufragar la reducción salarial que supone esa reducción de jornada?

El menoscabo económico que supone esa reducción de jornada por una necesidad de cuidado se ve compensada por una prestación económica de la Seguridad Social para el que la persona trabajadora debe cumplir los siguientes requisitos:

- Menores de 21 años: no requiere periodo cotizado.
- Entre 21 años y menores de 26 años: 90 días cotizados dentro de los 7 inmediatamente anteriores, o 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.
- A partir de los 26 años: 180 días dentro de los 7 años anteriores a la fecha de la reducción, o 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

Serán beneficiarias las personas que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50% de su duración. El subsidio se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.

¿Cuál es la cuantía de esa prestación económica?

Esta prestación económica consistirá en un subsidio de devengo diario equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales o, en su caso, la derivada de contingencias comunes, o en su caso, cuando no se haya optado por la cobertura de las contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

¿Qué enfermedades dan derecho a esta prestación?

La lista de enfermedades graves que dan derecho a esta prestación se regula en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, en concreto en el Anexo I. La orden ministerial que entró en vigor el pasado 9 de febrero de 2019 ha introducido algunos cambios al respecto (BOE Nº34 de 8/02/2019).

Además, se ha actualizado el listado de 110 enfermedades raras ya catalogadas incluyendo tres nuevas:

- Epidermólisis bullosa.
- Síndrome de Behçet.
- Síndrome de Smith-Magenis.

Para acceder a esta prestación, ¿es necesario que se padezcan únicamente las enfermedades catalogadas o es posible percibirla con cualquier otra enfermedad?

Con la nueva regulación se podrá recibir esta prestación no solo si se padece alguna de las enfermedades catalogadas actualmente, sino que también se podrán ampliar los supuestos si la persona facultativa lo indica expresamente para poder dar cobertura al resto de enfermedades graves que precisen cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

¿Qué ocurre a efectos de cotización en los casos de reducción de jornada por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave?

Las cotizaciones realizadas durante el periodo de reducción por dicho motivo se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de no haber reducido la jornada, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

2.4 EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES

¿Cuánto tiempo puedo solicitar de excedencia para el cuidado de cada hijo o familiar?

Las personas trabajadoras tendrán derecho, según regula el artículo 46.3 del ET, a un periodo de excedencia de duración:

- No superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor en la negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

¿Hay posibilidad de disfrutar este periodo de excedencia de forma fraccionada en el tiempo?

Sí, la excedencia por cuidado de hijo, hija o familiar a cargo, podrá disfrutarse de forma fraccionada, siendo un derecho individual de todas las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

¿Este periodo de excedencia por cuidado de hijo/a o familiares computa a efectos de antigüedad?

Este periodo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

¿Tengo derecho a reserva del puesto de trabajo tras la solicitud de esta excedencia?

Durante el primer año la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses en caso de categoría general o 18 meses en caso de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

Mediante la negociación colectiva en los convenios colectivos o en los planes de igualdad se puede ampliar el tiempo de reserva del puesto de trabajo en estos casos.

Al pedir estos periodos de excedencia, ¿qué tiempos se consideran como periodo cotizados a efectos de prestaciones de Seguridad Social?

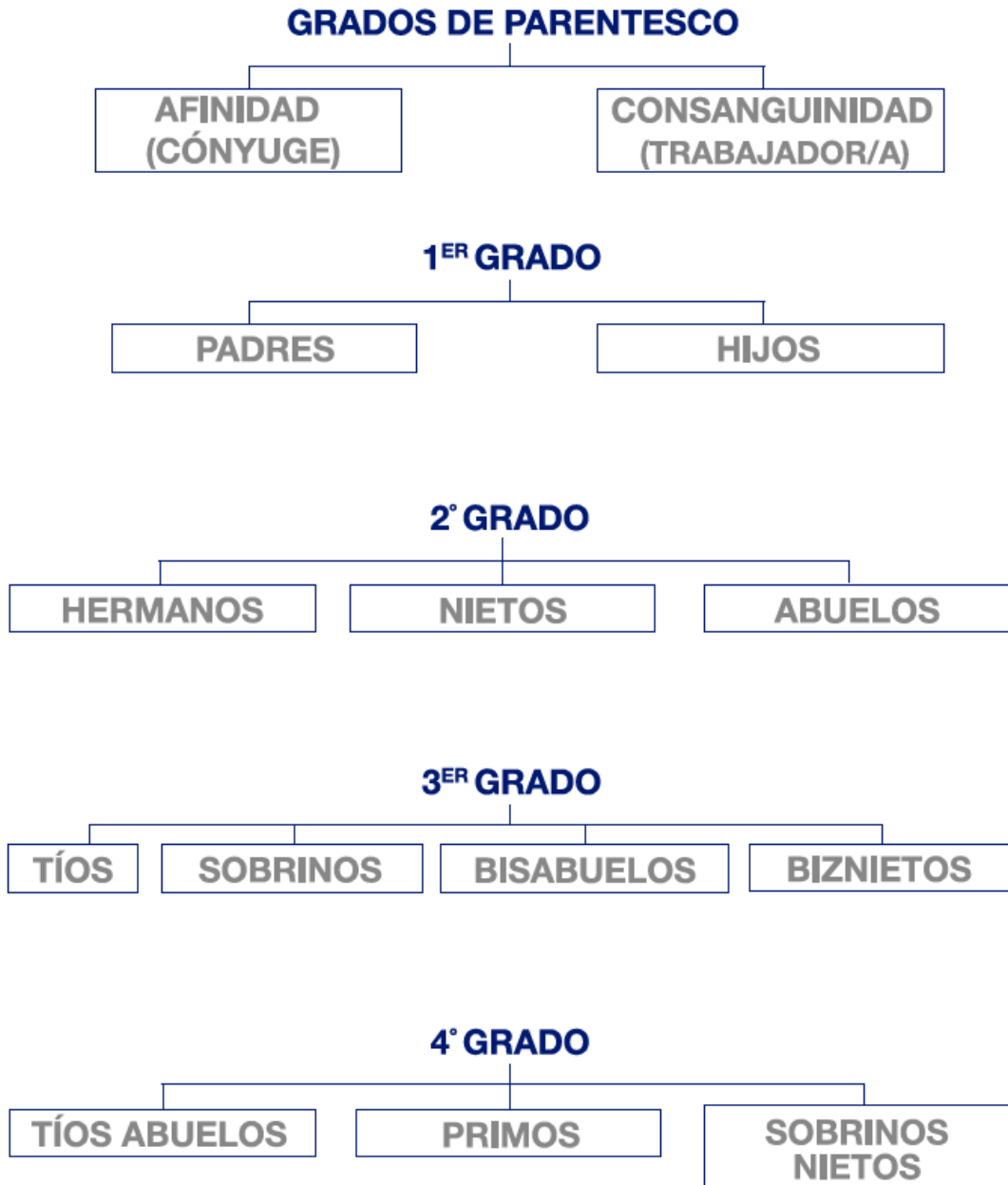
Se considera periodos efectivamente cotizados a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad durante:

- Los 3 primeros años del período de excedencia por cuidado de hijo/a por nacimiento o adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- El primer año del período de excedencia que se disfruten para el cuidado de otros familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Si no llega a disfrutarse un año completo, se computará como cotizado el periodo disfrutado.

Se iniciará el cómputo de un nuevo periodo de cotización efectiva por cada excedencia laboral a que puedan dar lugar los sucesivos hijos o menores u otros familiares.

2.5 GRADOS DE PARENTESCO



3. PLANES DE IGUALDAD E IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

3.1 PLANES DE IGUALDAD

¿Qué es un plan de igualdad?

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa realización de un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y elaborado en la comisión negociadora del plan de igualdad.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

¿Quién debe iniciar un plan de igualdad?

La iniciativa debe correr a cargo de la empresa, pero, si no es así, la RLT debe solicitar a la empresa por escrito la constitución de la comisión de igualdad. De no recibir respuesta, o ante la negativa de la empresa, debe solicitarse la actuación de la Inspección de Trabajo.

En una empresa con múltiples centros de trabajo, ¿Cuántos planes de igualdad se deben negociar?

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

¿Tiene el diagnóstico algún contenido mínimo?

Según la Ley el diagnóstico **negociado** contendrá al menos información sobre las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

¿Quién realiza el diagnóstico?

Se realizará en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

¿Quién debe facilitar la información para realizar el diagnóstico?

La dirección de la empresa debe facilitar todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico con el contenido mínimo antes señalado, así como los datos del Registro de Salarios de la plantilla que se regula en el art.28.2 del ET.

¿En qué consiste el Registro de Salarios de la Plantilla del art. 28.2 del ET?

Es un registro que las empresas están obligadas a tener en el que se deberán registrar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexos y grupo profesional, categoría profesional, o puesto de trabajo iguales o de igual valor.

¿Qué empresas están obligadas a elaborar un plan de igualdad?

Con la nueva regulación, se reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que sea obligatoria la aplicación y elaboración de un plan de igualdad con la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, de un plan de igualdad.

Esta novedad se irá integrando de forma progresiva:

- A partir del 7 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

¿Cuándo es obligatoria la aplicación y elaboración de un plan de igualdad?

Sigue siendo obligatorio un plan de igualdad:

- Cuando lo establezca el convenio colectivo, independientemente del número de personas en plantilla.
- Cuando la acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador en sustitución de una sanción por la elaboración y aplicación de dicho plan.
- De forma voluntaria para el resto de las empresas de entre 0 y 50 personas en plantilla, previa consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

¿Puede suponer alguna sanción para la empresa no cumplir la obligación de tener un plan de igualdad?

El no cumplimiento de esta obligación supondrá una sanción grave para la empresa, según la nueva redacción del art.7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

¿Puede elaborar unilateralmente la empresa el plan de igualdad?

No es suficiente que el plan de igualdad lo haya elaborado únicamente la empresa ya que debe ser un documento negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. La ley habla de “medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores”. (Art. 45, Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Si existe mala fe negociadora por parte de la empresa, el plan puede ser declarado nulo ante la Jurisdicción Social.

Si existe mala fe negociadora o la Representación Legal de los trabajadores se niega a negociar, la empresa podrá implantar un plan de igualdad, ya que no se requiere acuerdo sino un proceso de negociación adecuado.

¿Qué materias debe contemplar un plan de igualdad?

La Ley no fija un contenido determinado para el plan de igualdad, pero sí fija un contenido mínimo para el diagnóstico negociado con la RLT y cuyo contenido será al menos de las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los planes deben recoger medidas sobre los anteriores puntos recogidos en el diagnóstico, más lo que se considere dentro de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad como pueden ser violencia de género, salud laboral y comunicación y sensibilización.

¿Qué es la Comisión Negociadora del Plan de igualdad?

El RD-Ley 6/2019, nombra por primera vez la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sin definir su contenido y dice que, reglamentariamente, se desarrollarán sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad. Hasta ahora la comisión de igualdad, que se denomina comisión negociadora o de seguimiento en función de sus competencias, se ha integrado de forma paritaria con representación de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. Independientemente de la denominación, la comisión de igualdad deberá negociar y, en su caso, acordar el contenido del plan, así como su sistema de seguimiento. La comisión de igualdad se debe dotar de un reglamento interno que regule la fase de negociación y de seguimiento del plan, acordando la composición en cuanto al número de participantes, asistencia de personas que asesoren, régimen de reuniones, toma de acuerdos, medios necesarios para realizar el trabajo, etc., el cual se consensua dentro de la comisión.

¿Qué vigencia tiene el plan de igualdad?

La normativa actual no establece un período mínimo, no obstante, un periodo razonable puede ser de cuatro años. Tres meses antes de su finalización, deberá reunirse la comisión de igualdad para realizar el informe de evaluación del cumplimiento del plan.

¿Debe registrarse el plan de igualdad?

Sí, la nueva regulación crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las autoridades laborales de las comunidades autónomas, a través del que las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en dicho registro y que, según indica la normativa, se deberá desarrollar reglamentariamente.

3.2 IGUAL REMUNERACIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR

¿Con esta nueva regulación, se establecen medidas para tratar de eliminar la brecha salarial y el techo de cristal en las empresas?

Se amplía el artículo 28 del ET a tres apartados más, introduciendo la definición de trabajo de igual valor:

*“(...) Un **trabajo tendrá igual valor** que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

¿Debe mi empresa llevar un registro de los valores medios de los salarios?

La nueva redacción del art. 28, en su apartado 2, establece la obligación de un registro de los valores medios de los salarios en la empresa, que incluyen los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de sus plantillas, desagregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

¿Puede conocer cualquier trabajador el contenido de este registro de salarios?

Sí, el fin de esta medida es conseguir la transparencia salarial, por lo que se establece el derecho de la plantilla a acceder a través de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa al contenido de este registro.

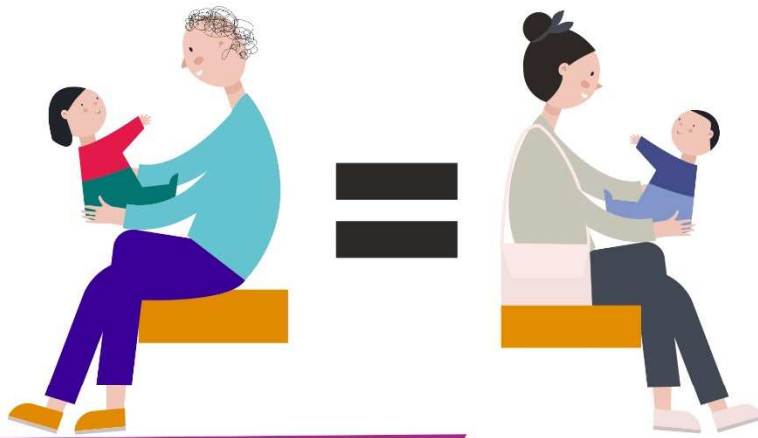
¿Qué ocurre si se detecta una diferencia salarial entre ambos sexos?




Si en una empresa de 50 o más personas en plantilla, en que el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más tomando el conjunto de la masa salarial o la medida de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el registro salarial de su empresa una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Según esta nueva regulación, ¿qué debemos tener en cuenta las personas que formamos parte de los comités de empresa en cuanto a las competencias y al contenido de la información sobre igualdad a la que tenemos derecho?

Con la nueva redacción del art. 64 del ET sobre derechos de información y consulta y competencias de los comités de empresa, modificando los apartados 3 y 7.a)3º, se establece el derecho a recibir información al menos una vez al año del registro de los valores medios de los salarios, y añadiendo a la ya atribuida competencia de ejercer la labor de vigilar el respeto y la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el de hacerlo "especialmente en materia salarial".

Edición octubre de 2019, este texto está sujeto a posibles modificaciones legales posteriores a esta fecha.



 www.uso.es
 [@IgualdadUSO](https://twitter.com/IgualdadUSO)
 uso@uso.es

#DaElPaso

Secretaría de Formación Sindical e Igualdad

