

NUEVAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES



Obligatoriedad Elaboración Plan de Igualdad

Se rebaja el umbral de personas trabajadoras de las empresas que obligatoriamente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a 50 o más trabajadores.

Se establece un **período transitorio a contar desde el 7 de marzo de 2019** para aprobar un Plan de Igualdad, en función del número de personas trabajadoras de las empresas:

- 1 año para las empresas de más de 150 personas y hasta 250
- 2 años para las empresas que tengan más de 100 y hasta 150
- 3 años para las empresas de 50 a 100

Se crea un **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas** y se establece la obligatoriedad de inscripción para las mismas (art. 46.5 LOIEMH 3/2007)

Se tipifica como infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de Planes y Medidas de igualdad se establecen, no solo en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable, sino también en la LOIEMH (modificación del art. 7.13 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).



Si crees que sufres discriminación por razón de género

puedes dirigirte a la sede de **UGT Extremadura (Mérida)**, calle **La Legua nº 17**, donde te asesoramos y facilitamos información sobre tus derechos.

O a cualquiera de las siguientes oficinas:

**Badajoz • Cáceres • Plasencia • Coria • Villanueva de la Serena
Don Benito • Navalmoral de la Mata • Zafra**

Teléfonos:

924 48 53 60 / 924 48 53 70

Consulta online:

porlaigualdad@extremadura.ugt.org



Extremadura



inex
instituto de la mujer
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Portavocía



NOVEDADES
del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para **garantía de la igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación



Ilustraciones: Freepik.com

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET)

Se amplía el **permiso por nacimiento y cuidado del menor** para el progenitor distinto a la madre biológica:

- Desde el **1 de abril de 2019** el permiso será de **8 semanas**. Las dos primeras semanas obligatorias a continuación del parto.
- En **2020** será de **12 semanas**. Las cuatro primeras obligatorias.
- En **2021** será de **16 semanas**. Las seis primeras obligatorias.

En los casos de **parto prematuro** y en aquellos casos en los que el menor deba permanecer hospitalizado por tiempo superior a los 7 días, el período de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, hasta 13 semanas el máximo.



LACTANCIA. Posibilidad de que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante.

Si ambos ejercen este derecho con **la misma duración y régimen**, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses (derecho a recibir una prestación económica por UNO de ellos).



CONCILIACIÓN FAMILIAR. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la distribución y adaptación de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para que puedan hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En caso de hijos e hijas se puede solicitar hasta los 12 años del menor.

Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

APLICACIÓN PAULATINA PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO ART. 48.5 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

	Duración total permiso ambos progenitores	Total	Adoptante, guardador	Otro adoptante, guardador	Total	Adoptante, guardador	Otro adoptante, guardador
		Periodo obligatorio ininterrumpido posterior resolución judicial o administrativa en jornada completa			Periodo voluntario de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o administrativa		
2019	24 semanas	12 semanas	6 semanas	6 semanas	12 semanas	Máximo 10 semanas	Resto máximo 2 semanas
2020	28 semanas	12 semanas	6 semanas	6 semanas	16 semanas	Máximo 10 semanas	Resto máximo 6 semanas
		Periodo obligatorio ininterrumpido posterior resolución judicial o administrativa en jornada completa			Periodo voluntario de forma acumulada o interrumpido dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o administrativa		
2021	32 semanas	12 semanas	6 semanas	6 semanas	20 semanas	10 semanas	10 semanas



ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP)

Se amplía igualmente el **permiso por nacimiento y cuidado del menor** para el progenitor distinto a la madre.

Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

APLICACIÓN PAULATINA PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO EBEP

	Duración total permiso ambos progenitores	Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento temporal o permanente Art. 49 b) EBEP			Permiso del progenitor diferente a Art. 49 c) EBEP		
		TOTAL	Período obligatorio del permiso ininterrumpido e inmediatamente posteriores a la decisión judicial de la adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.	Período voluntario del permiso hasta menor cumpla 12 meses se podrá disfrutar de forma ininterrumpida por semanas.	DURACIÓN TOTAL	Período obligatorio ininterrumpido e inmediatamente posteriores a la decisión judicial de la adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.	Período voluntario posterior a finalización de los permisos apartado b del Art. 49 se podrá disfrutar de forma ininterrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses.
2019	24 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	8 semanas	2 semanas	6 semanas
2020	28 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	8 semanas	4 semanas	8 semanas
2021	32 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	8 semanas	6 semanas	10 semanas

LACTANCIA HIJO/A MENOR DE DOCE MESES. Tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse por:

- Reducción de la jornada normal en 1 hora
- Permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Se constituye como un derecho individual de los funcionarios, cuyo ejercicio no puede transferirse al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

