

## Nuevas medidas legislativas de igualdad en el ámbito laboral

Te informamos de las nuevas medidas legislativas publicadas en el BOE de 7 de Marzo de 2019 que incluyen disposiciones adicionales en materia de igualdad en el ámbito laboral. En consecuencia, solicitamos a la empresa que se adapten dichas modificaciones legales y se reflejen también en el II Plan de Igualdad que estamos negociando actualmente.

### Permiso de paternidad

El nuevo permiso entra en vigor el día 1 de Abril y durante el resto de 2019, el permiso de paternidad se elevará de cinco a ocho semanas. En 2020 se aumentará a 12 semanas y en 2021 se equiparará al permiso de maternidad, de 16 semanas. Las seis primeras semanas (serán cuatro desde 2021) serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto, pudiendo tomarse el resto al concluir el permiso de la madre.

### Blindaje ante despidos

Serán nulos los despidos por causas objetivas de personas trabajadoras, en el embarazo, durante o después del periodo de suspensión del contrato de trabajo “por nacimiento” y se amplía el periodo de salvaguarda a 12 meses desde el nacimiento.

Será también nula la decisión extintiva en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva.

### Tablas salariales

La empresa estará obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, “desagregados por sexo y distribuidos por grupo profesional salarial”.

Además, se recoge que, cuando en una empresa con al menos 50 empleados el promedio de las retribuciones a empleados hombres y mujeres muestre diferencias de un sexo a otro en un 25%, la empresa “deberá justificar la existencia de motivos no relacionados con el sexo”.

Se recoge un “promedio salarial” tomando “el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas” lo que permite la segmentación por categorías. Las tablas estarán a disposición de los sindicatos y deberán ser publicadas en el caso de empresas de más de 50 empleados.

### Jornada

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

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.

### Planes de igualdad

Los Planes de Igualdad deberán ser inscritos en el Registro creado a tal efecto. Las empresas deberán incluir auditorías salariales en los planes de igualdad.

Las empresas deberán hacer un “diagnóstico negociado” de “medidas evaluables” que incluya una auditoría salarial entre hombres y mujeres y un análisis de si existe una infrarrepresentación femenina o brecha salarial en las retribuciones.

#### LAS CLAVES DE LOS NUEVOS PERMISOS

**16 semanas.** El permiso será de igual duración para ambos progenitores, aunque la ampliación se llevará a cabo con un periodo de transición: ocho semanas en 2019, 12 en 2020 y 16 en 2021.

**Seis semanas obligatorias.** Las seis semanas siguientes al nacimiento serán obligatorias para ambos, y a jornada completa.

**Hasta los 12 meses.** Transcurridas las primeras seis semanas, el resto podrán distribuirse a voluntad. Interrumpida o ininterrumpidamente, a jornada completa o parcial -previo acuerdo con la empresa-, hasta que el bebé tenga 12 meses.

**Una semana extra.** Si ambos progenitores disfrutan “con la misma duración y régimen”, es decir, ambos disfrutan de las 10 semanas posteriores a las seis obligatorias, tendrán una semana más extra cada uno.

**13 semanas adicionales.** En los casos en los que el bebé necesite hospitalización, la baja para ambos progenitores se ampliará en tantos días como se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

**En caso de fallecimiento.** Si el bebé falleciese, el periodo de baja no será reducido, salvo si los progenitores solicitan la reincorporación al puesto de trabajo una vez que hayan finalizado las seis primeras semanas obligatorias.

### Consulta medidas de igualdad

