



NOVEDADES LABORAL: Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

RD-Ley/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

- **Planes de Igualdad:** Las empresas de 50 o más trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad con el objetivo de evitar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Esta medida entrará en vigor: El 8/03/2020 para las empresas de 151 a 250 trabajadores; el 8/03/2021 per las empresas de 101 a 150 trabajadores; y el 8/03/2022 para las empresas de 50 a 100 trabajadores.
- **Periodo de prueba:** La extinción del contrato de una trabajadora embarazada (desde la fecha del inicio del embarazo hasta el inicio del periodo de suspensión por nacimiento) se considera nula al menos que sea por motivos no relacionadas con el embarazo o la maternidad.
- **Registro de salario:** Se obliga a todas las empresas a llevar un registro de salarios de su plantilla (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales) desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o lugares de trabajo. Las empresas de más de 50 trabajadores deberán justificar la no discriminación cuando las diferencias en el promedio de retribuciones de un sexo respecto al otro sean del 25% o más.
- **Adaptaciones de jornada:** Se prevé el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la distribución de la jornada, incluida la prestación del trabajo a distancia, con el fin de conciliar la vida familiar y laboral. Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas a las necesidades de las personas y a las necesidades organizativas de la empresa. En caso de tener hijos, la solicitud se podrá realizar hasta que cumplan 12 años. En defecto de previsión en el convenio, se prevé un procedimiento de negociación entre empresa y trabajador (máximo 30 días). Les discrepancias surgidas serán resueltas por la jurisdicción laboral.
- **Novedades en la regulación de los permisos:**
 - Desaparece el permiso por nacimiento de hijo a cargo de la empresa.
 - El permiso de lactancia se convierte en "permiso o reducción de jornada para el cuidado del lactante". (1) Se mantiene la duración inicial y las modalidades de disfrute. (2) Se permite que los dos progenitores puedan ejercer este derecho. (3) Si dos trabajadores de la misma empresa ejercen el derecho por el mismo lactante, la empresa podrá limitar justificadamente su ejercicio simultaneo. (4) Se reconoce la posibilidad de que, si ambos progenitores ejercen el derecho en las mismas condiciones, el disfrute del derecho podrá durar hasta que el lactante cumpla 12 meses. En este caso, se reduce proporcionalmente el salario y se tiene derecho a una prestación de la Seguridad Social (que únicamente se reconoce a uno de los progenitores).
- **Excedencia por cuidado de hijo o familiar:** Se reconoce el derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta 18 meses cuando este derecho se ejerza de forma equivalente por los dos progenitores.
- **Nulidad despido:** Se considera nulo el despido de las personas que se hayan reintegrado al trabajo después de finalizar el periodo de suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogida, siempre que no hayan transcurrido más de 12 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogida (antes eran 9 meses).
- **Suspensión del contrato por nacimiento** (aplicación progresiva hasta 1/01/2021). Se equipara de forma progresiva en el tiempo, la duración de los permisos por nacimiento de hijo de los dos progenitores: (1) El nacimiento comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses: suspende el contrato de los progenitores durante 16 semanas. (2) En el caso de los dos progenitores: 6 semanas serán obligatorias a continuación del parto a jornada completa y de forma ininterrumpida. (3) El resto de semanas se distribuyen entre los progenitores según su voluntad en periodos semanales y se podrán disfrutar de forma interrumpido o ininterrumpida y en cualquier momento desde la finalización de la suspensión obligatoria hasta que el hijo tenga 12 meses. Mediante acuerdo con la empresa este período se podrá disfrutar a tiempo parcial. La madre podrá adelantar su disfrute hasta 4 semanas antes del parto. (4) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho.

La aplicación gradual de este derecho se llevará a cabo de la forma siguiente: A partir del 1/04/2019, el permiso es de 8 semanas, de las que las 2 primeras las tendrá que disfrutar de forma ininterrumpida, a jornada completa, inmediatamente después del parto. A partir del 1/01/2020 será de 12 semanas, las 4 primeras se deberán disfrutar de manera ininterrumpida, inmediatamente después del parto. A partir del 1/01/2021 será de 16 semanas, las 6 primeras se deberán disfrutar de manera ininterrumpida después del parto.

Quedamos como siempre a su disposición para cualquier aclaración.