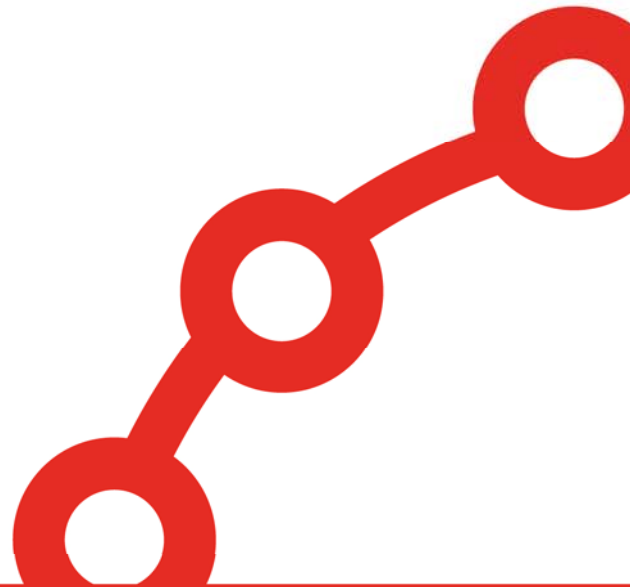


# ***Cambios en la normativa para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo***



## ***IGUALANDO DERECHOS***

Con fecha de 7 de marzo de 2019 se publicó en el BOE el 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.

***¿Cuáles son las modificaciones más relevantes que debemos conocer?***



## ***En materia de Planes de Igualdad***

- Se ha establecido la obligación de que las empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras elaboren un Plan de Igualdad y se concede un plazo para su aprobación según las dimensiones de la plantilla:
  - Empresas de 151 a 250 personas : plazo de 1 año: 7/03/2020
  - Empresas de 101 a 150 personas: plazo de 2 años: 7/03/2021
  - Empresas de 50 a 100 personas: plazo de 3 años: 7/03/2022



## *En materia de Planes de Igualdad*

- **DIAGNÓSTICO:**
  - en el seno de la **Comisión Negociadora**
  - la empresa facilitará **todos los datos necesarios**
  - **Materias:** los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- **REGISTRO:**
  - todas las empresas de 50 o + están obligadas a inscribir sus Planes de Igualdad.



## ***CONTRA LA BRECHA SALARIAL***

- **Se añade al artículo 9 del ET sobre Validez del contrato:** En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.
- **Se modifica artículo 12:** las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo (de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, garantizar ausencia de discriminación)
- **Se modifica artículo 22 s/sistema de clasificación profesional:** La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios de encuadramiento y retribuciones, que garanticen la ausencia de todo tipo de discriminación.



## ***IGUALDAD DE REMUNERACION (artículo 28 del ET)***

- obligación de pagar misma retribución por trabajo de igual valor
- se define trabajo de igual valor
- obligatoriedad del empresario a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, por sexo, por grupos profesionales.
- Los/as trabajadores/as a través de la RLT tienen derecho a acceder al registro salarial de su empresa
- si el promedio de retribuciones de un sexo es superior al otro en un 25% el empresario debe justificarlo.



## ***Adaptación de la jornada como medida de conciliación***

- Derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Razonables y proporcionadas.
- Si no está en el convenio, la empresa abrirá un proceso de negociación durante un periodo máximo de 30 días.
- Finalizado el plazo, la empresa debe comunicar por escrito la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa o denegarla indicando las razones objetivas en las que se basa.



## ***En materia de maternidad y paternidad***

- Única prestación denominada de **Nacimiento y cuidado de menor**.
- **Desaparece el permiso retribuido de dos días** por el nacimiento de hijo o hija
- **Equiparación del derecho para ambos progenitores:** El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.
- **Implantación progresiva 2019-2020 y 2021**





## *En materia de maternidad y paternidad*

Nuevo permiso de paternidad: ¿Qué plazos de entrada en vigor tiene?

- **A partir del 1 de abril de 2019, será de 8 semanas**, de las cuales las 2 primeras debe disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.
- **A partir del 1 de enero de 2020, será de 12 semanas**, de las cuales las 4 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.
- **A partir del 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará del mismo periodo de suspensión del contrato de trabajo**, incluyendo 6 semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.



## ***Permiso corresponsable del cuidado del lactante***

- **Corresponde a ambos progenitores**
- Se tiene derecho a una hora de ausencia al trabajo para el cuidado del lactante **hasta que este cumpla 9 meses.**
- Este derecho puede sustituirse por:
  - **Acumulación jornadas completas** negociado o acuerdo de las partes
  - **Reducción de jornada de media hora**
- Si es disfrutado por ambos progenitores/as con la misma duración y régimen, **el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses.**



## ***Excedencia por menor de 3 años***

- Si es **familia numerosa la reserva de su puesto de trabajo se extiende** hasta los 15 meses (categoría general) y 18 meses (categoría especial)
- Si **ambos progenitores ejercen este derecho con la misma duración y régimen** la reserva de puesto de trabajo se extiende hasta los 18 meses.



## *Modificaciones a la extinción del contrato por causa objetiva*

- Despido nulo:
  - Trabajadora **víctima violencia de género por falta o ausencias** al trabajo derivadas de un proceso judicial
  - Trabajadores/as **que hayan ejercido su derecho por nacimiento hasta los 12 meses.**
  - Sólo estará justificado el despido cuando los motivos del despido no estén relacionados con el ejercicio de los derechos y además la causa requiera concretamente el despido.



## ***Derechos de información y consulta del comité de empresa – art. 64 ET***

- **Obligatoriedad de informar** sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad, incluido registro de salarios, y la aplicación de medidas y plan de igualdad.



## ***MODIFICACIONES AL ET DEL EMPLEADO/A PÚBLICO DL 5/2015 DE 30 DE OCTUBRE***

- En el caso de las Administraciones Públicas de Navarra (Foral y Locales) no es de aplicación directa de forma que se continúa con la regulación propia que básicamente difiere de la estatal y de la laboral en lo siguiente



## ***MODIFICACIONES AL ET DEL EMPLEADO/A PÚBLICO DL 5/2015 DE 30 DE OCTUBRE***

- El permiso de nacimiento es de **17 semanas**.
- La **equiparación del permiso para el progenitor distinto de la madre biológica en 2020** (1 años antes que en el Estado)
- **No** se pueden disfrutar de forma **interrumpida**
- En noviembre de 2019 está prevista la publicación de un DF de medidas urgentes en materia de personal que incluirá el disfrute interrumpido del permiso de paternidad y la lactancia como derecho individual.



## ***SE RECUPERA EL CONVENIO ESPECIAL PARA CUIDADEORES/AS NO PROFESIONALES***

Los y las cuidadoras no profesionales de una persona en situación de dependencia que cobra una prestación económica, pueden suscribir un convenio especial.

El Estado asume la cuota del convenio, se cotiza para acceder a una pensión de jubilación, incapacidad permanente





## *Recuerda*

- Tienes a tu disposición la secretaría de mujeres e igualdad de CCOO de Navarra, si necesitas asesoramiento e información en materia de igualdad
- email: [piliruiz@navarra.ccoo.es](mailto:piliruiz@navarra.ccoo.es)
- T. 948 24 42 00 Ext. 422

