

NOVEDADES JURÍDICO-LABORALES

#13/2019

8 de marzo de 2019

Contenidos

⊙ **MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN**

En el día de ayer, 7 de marzo, se publicó en el [BOE Nº 57](#), el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuyos aspectos más relevantes son los que siguen:

⊙ **PLANES DE IGUALDAD**

Se rebaja de 250 a 50, el número mínimo de trabajadores que exige a las empresas la elaboración de planes de igualdad. Tal obligación entrará en vigor de manera paulatina:

Para las empresas de 151 a 250 trabajadores: A partir del 7.03.2020

Para las empresas de 101 a 150 trabajadores: A partir del 7.03.2021

Para las empresas de 50 a 100 trabajadores: A partir del 7.03.2022

⊙ **REGISTRO VALORES SALARIALES**

Se establece la obligación de las empresas de 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 grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Los trabajadores (ahora personas trabajadoras) tendrán derecho a acceder, a través de la representación legal, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el

empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

⊙ **CONTRATACION**

Se amplían las causas de interrupción de la duración de los contratos formativos incluyéndose las de nacimiento (maternidad y paternidad) y violencia de género.

⊙ **PERIODO DE PRUEBA**

Será nula la resolución del contrato durante el período de prueba a instancia empresarial en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por parto, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

⊙ **ADAPTACIONES DE JORNADA**

En ausencia de previsión en el convenio colectivo, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con el trabajador durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

⊙ **PERMISOS POR ALUMBRAMIENTO**

Desaparece como tal, el actual permiso retribuido de 2 días por "nacimiento" ya que este concepto pasa a sustituir a los de maternidad y paternidad.

Se establece el derecho de los trabajadores a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. Asimismo, en tal caso, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

⊙ **PERMISO POR LACTANCIA**

Hasta ahora, el permiso por lactancia solo podía ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajasen. Ahora, se convierte en derecho individual de cada "persona trabajadora" y sólo puede limitarse su ejercicio simultáneo por el mismo sujeto causante cuando los solicitantes trabajen en la misma empresa y por razones justificadas

de funcionamiento empresarial que deberán ser comunicadas por escrito.

Cuando ambos ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

⊙ **SUSPENSION DEL CONTRATO POR PATERNIDAD**

A partir del 1 de abril de 2019, el periodo de suspensión por paternidad será de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

A partir de 1 de enero de 2020, el periodo de suspensión total será doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

A partir de 1 de enero de 2021, el período alcanzará las 16 semanas, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.

Para cualquier consulta, o ampliación de la información, pueden solicitar cita con el Asesor Jurídico-Laboral, **D. José Ignacio Rodríguez-Vijande Alonso**, a través de la persona de contacto de la CÁMARA DE COMERCIO,

Victoria Ceñal Berjano
T. 985 180 156
E-mail: vcenal@camaragijon.es