



ALM ASESORES FISCALES, S.L.  
Tr. Estación Autobuses, 1 Local 9  
45003 Toledo  
Tlf: 925280110 - 666681793  
info@almasesores.es  
www.almasesores.es

Tu tranquilidad, nuestro compromiso

PORQUE LO IMPORTANTE ES TU NEGOCIO

## Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La medida más destacada es la ampliación de la duración de la suspensión del contrato por paternidad. En concreto:

- A partir del próximo 1 de abril, la paternidad por nacimiento de hijo (en caso de adopción se aplican unas reglas especiales) tendrá una duración de ocho semanas, de las cuales las dos primeras se deben disfrutar de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.
- A partir del 1 de enero de 2020, la duración será de 12 semanas, de las cuales las cuatro primeras se deberán disfrutar tras el parto.
- A partir del 1 de enero de 2021, la paternidad será de 16 semanas, de las cuales las seis primeras se deberán disfrutar tras el parto.

Tras los períodos de disfrute a continuación del parto, el resto de la paternidad se podrá distribuir, por voluntad del trabajador, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, hasta que el menor cumpla 12 meses.

Asimismo, la norma indicada incluye más novedades. Entre otras:

- Se reconoce el permiso de lactancia para ambos progenitores. Además, cuando ambos progenitores lo disfruten con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
- Se incluye expresamente en el Estatuto de los Trabajadores que el cese de las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad por no superación del período de prueba será nulo, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.
- Se obliga a las empresas a llevar un registro con el salario medio abonado a la plantilla, desglosado por sexo y distribuido por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. **¡Atención!** Además, la norma indica que los trabajadores tienen derecho a acceder, a través de los representantes de los trabajadores, a dicho registro salarial.
- Si en una empresa con al menos 50 trabajadores el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un 25% o más, el empresario deberá justificar en el registro indicado en el punto anterior que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.
- Los trabajadores tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. Si el convenio no regula los términos de esta medida, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, deberá negociar la concreción con el trabajador durante un período máximo de 30 días.

- Las empresas de 50 o más trabajadores van a tener la obligación de contar con un plan de igualdad (hasta ahora, en general, esta obligación sólo existía para empresas de más de 250 empleados). Dicha obligación se implantará de forma paulatina en los próximos años en función del tamaño de la empresa. Por ejemplo, las empresas de 50 a 100 trabajadores dispondrán de un período de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Pulse [aquí](#) para acceder a la norma que incorpora todas estas novedades.

