

FICHA DE FORMACIÓN 173

Hilo Negro

¿Qué cambios introduce el nuevo decreto en materia de igualdad?

La norma amplía el permiso de paternidad, equipara la nulidad del despido de padres y madres, impone registros de sueldo por sexos y permite cotizar a las cuidadoras

Con un coste público de 610 millones de euros en 2019, el texto, deberá ser refrendado por la Diputación Permanente del Parlamento, dado que las Cortes están disueltas. Estos son los detalles:

Permiso de paternidad

Desde el 1 de abril 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.

El coste público será de 300 millones este año, 800 en 2020 y 1.100 anuales desde 2021.

Blindaje ante despidos

El borrador del real decreto ley incluye novedades en los supuestos de nulidad de los despidos por causas objetivas en casos de baja por nacimiento o adopción de hijos al equipararlos para hombres y mujeres. En concreto, se modifica el artículo 53 del Ley del Estatuto de los Trabajadores que señala que serán nulos los despidos por causas objetivas de personas trabajadoras durante o después del periodo de suspensión del contrato de trabajo "por nacimiento", en lugar de la anterior redacción, que se refería a bajas de "maternidad" y de "paternidad".

Los supuestos de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia se mantienen sin cambios. Además, el real decreto ley refuerza la protección de los trabajadores (hombres y mujeres) después de una baja por nacimiento, ya que amplía el periodo en el que la salvaguarda se aplica, desde nueve a 12 meses desde el nacimiento.



El texto endurece también la justificación por la que un despido por causas objetivas de un trabajador de baja por nacimiento podría llegar a ser procedente. La norma incluye la exigencia de que deberá "acreditarse suficientemente" que la causa objetiva que sustenta el despido "requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida".

Tablas salariales

Otra novedad del decreto son las medidas para luchar contra la brecha salarial por sexos para garantizar que, en palabras de Calvo, "a mismo trabajo, misma retribución". Para ello, el empresario estará obligado 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%, el empresario "deberá justificar la existencia de motivos no relacionados con el sexo".

La redacción final de este artículo ha quedado suavizado respecto a una versión inicial, que preveía una presunción de discriminación en caso de que hubiera diferencias salariales entre sexos de al menos el 25%.

Además, en la nueva redacción 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.

Planes de igualdad

Además, Calvo explicó que se obligará a todas las compañías de más de 50 trabajadores a desarrollar planes de igualdad de género, frente al mínimo de 200 que se pide ahora y que a menudo se incumplió, dijo. Las firmas de más de 250 empleados tendrán un año para cumplir y el resto, tres años.

Cotizar como cuidador

Finalmente, Calvo advirtió que otro factor de desigualdad es la interrupción de la cotización en que incurren los cuidadores no profesionales de menores, ancianos o dependientes, que mayoritariamente son mujeres lo que provoca que su pensión de jubilación sea, de media, 360 euros inferior a la de los hombres. Para evitarlo, el Gobierno recupera para este colectivo el derecho a cotizar durante ese tiempo a la Seguridad Social, posibilidad que perdieron en los recortes de 2012. La medida costará unos 310 millones.

