



Medidas para favorecer la igualdad en el ámbito laboral

Estimado cliente:

En esta ocasión nos ponemos en contacto con usted para informarle de las nuevas medidas que se han aprobado para favorecer la igualdad en el ámbito laboral.

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto-ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación (pendiente de publicación en el BOE), cuyo objetivo es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad. Entre otras medidas, se amplía el permiso de paternidad, pero de manera gradual: en 2019 hasta las 8 semanas; en 2020 hasta las 12 semanas y en 2021 hasta las 16 semanas.

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto-ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación (pendiente de publicación en el BOE), cuyo objetivo es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad, que será remitido a las Cortes Generales para su convalidación.

Ampliación del permiso de paternidad.

El Real Decreto-ley amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. Para el progenitor distinto a la madre biológica se prevé la ampliación a 16 semanas.

En las disposiciones transitorias del Real Decreto-ley se prevé que la ampliación será gradual:

- En 2019: hasta las 8 semanas (se aplicará cuando entre en vigor la norma).
- En 2020: hasta las 12 semanas.
- A partir de 2021: hasta las 16 semanas.

Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

Por otro lado, se establece un nuevo marco jurídico que da un paso más hacia la plena igualdad. En este sentido, recoge la reforma del Estatuto de los trabajadores para reforzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, sin discriminación, y el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en línea con lo establecido en la Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea.

Se introduce así en nuestro ordenamiento el **concepto de "trabajo de igual valor"**, es decir, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El Real Decreto-ley establece que **la empresa llevará un registro con los valores de los salarios**, al que podrán acceder los trabajadores a través de su representación sindical o del delegado de personal.

Planes de igualdad en las empresas

En tercer lugar, se plantea la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a los planes de igualdad en las empresas. El

Real Decreto-ley establece un **plazo de tres años** para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren y apliquen un plan de Igualdad, **dos años** para las de 100 a 150 y **un año** para las de 150 a 250. Hasta ahora solo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores.

Por otro lado, las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el **Registro de planes de igualdad** de las empresas, que se desarrollará reglamentariamente.

Financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia

Finalmente, este Real Decreto-ley incluye también una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente como es la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

Pueden ponerse en contacto con nuestro departamento Laboral para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,