

## Contratos formativos e en prácticas

Inclúese a situación de violencia de xénero como novo suposto que interrompe o cómputo da duración do contrato Formativo e en Prácticas. Igualmente para o período de proba.

## Plans de Igualdade

As empresas de 50 ou máis traballadoras e traballadores teñen a obriga de negociar e implantar Plans de Igualdade (antes máis de 250 traballadoras e traballadores). As empresas que ata o de agora non estaban obrigadas, dispoñen dos seguintes prazos para cumprir coa nova disposición legal:

- Empresas cun cadro de persoal de entre 151 e 250 persoas: ata o 9 de marzo de 2020
- Empresas cun cadro de persoal de entre 101 e 150 persoas: ata o 8 de marzo de 2021
- Empresas cun cadro de persoal de entre 50 e 100 persoas: ata o 7 de marzo de 2022

O Plan de Igualdade é de obrigada inscrición no Rexistro de Plans de Igualdade de empresas da Dirección Xeral de Traballo e das autoridades laborais das Comunidades Autónomas.

## Concepto e contido dos Plans de Igualdade

Inclúese que con carácter previo, elaborárase un diagnóstico negociado, no seu caso, coa representación legal do persoal, que conterá polo menos as seguintes materias:

- a) Proceso de selección e contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación

- d) Promoción profesional
- e) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes
- f) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral
- g) Infrarrepresentación feminina
- h) Retribucións
- i) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

A elaboración do diagnóstico realizarase no seo da Comisión Negociadora do Plan de Igualdade, para o que, a dirección da empresa facilitará todos os datos e información necesaria para elaborar o mesmo en relación coas materias enumeradas, así como os datos do rexistro salarial regulado no artigo 28.2 do Estatuto dos Traballadores.

## Rexistro salarial da empresa

Establécese a obrigación para as empresas de ter un Rexistro cos valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extra salariais. Devandito rexistro debe estar desagregado por sexos e distribuído por grupos profesionais, categorías ou postos de traballo iguais ou de igual valor. As persoas traballadoras teñen dereito a acceder, a través da representación legal, ao rexistro salarial da súa empresa

Cando nunha empresa con polo menos 50 traballadores e traballadoras, a media das retribucións dun sexo sexa superior aos do outro nun 25% ou máis, tomando o conxunto da masa salarial ou a media das percepcións satisfeitas, a empresa deberá incluír no Rexistro salarial unha xustificación de que dita diferenza responde a motivos non relacionados co sexo das persoas traballadoras.

# COÑECE OS TEUS DEREITOS



**NOVIDADES** Real Decreto-Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación

# COÑECE OS TEUS DEREITOS



## Permisos por nacemento e coidado de menor

Amplíase a suspensión de contrato por nacemento e coidado do ou da menor para a persoa proxenitora distinta á nai biolóxica progresivamente ata 2021.

◦Desde o 1 de xaneiro 2020 o permiso será 12 semanas. As 4 primeiras semanas obrigatorias.

◦Desde o 1 de xaneiro 2021 o permiso será 16 semanas. As 6 primeiras semanas obrigatorias.

A suspensión do contrato de traballo, transcorridas as semanas obrigatorias posteriores ao parto, poderá gozarse en réxime de xornada completa ou parcial, previo acordo entre as partes.

No suposto de falecemento da filla ou fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as 6 semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

A suspensión do contrato de cada persoa proxenitora, unha vez transcorridas as 6 primeiras semanas posteriores ao parto, poderá distribuírse a vontade das mesmas, en períodos semanais a gozar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata que a filla ou fillo cumpra 12 meses. Non obstante, a nai biolóxica, poderá anticipar o seu exercicio ata 4 semanas antes da data previsible de parto.

No suposto de discapacidade do fillo ou filla no nacemento a suspensión do contrato terá unha duración adicional de 2 semanas, unha para cada un das persoas proxenitoras. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro/a.

Deberase comunicar á empresa cunha antelación mínima de 15 días a distribución da suspensión.

## Permisos por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento

Cada persoa proxenitora dispoñerá dos seguintes períodos de suspensión que se aplicarán progresivamente:

◦Desde o 1 de xaneiro 2020: 6 semanas a gozar a tempo completo de forma obrigatoria e ininterrompida despois da

resolución xudicial ou decisión administrativa. A parte das 6 semanas obrigatorias, dispoñerán dun período de 16 semanas voluntarias en total (entre ambas persoas proxenitoras), a desfrutar dentro dos 12 meses seguintes á resolución xudicial ou decisión administrativa, de forma ininterrompida, cun máximo de 10 semanas das 16 a desfrutar individualmente, e as restantes sobre o total das 16, a disposición da outra persoa proxenitora.

◦Desde o 1 de xaneiro 2021: cada persoa proxenitora gozará de igual período de suspensión do contrato de traballo (16 semanas), incluíndo 6 semanas de permiso obrigatorio para cada unha delas e 10 semanas de permiso de carácter voluntario. As 10 semanas voluntarias pódense gozar en períodos semanais de forma acumulada ou ininterrompida nos 12 meses seguintes á resolución xudicial ou decisión administrativa, que se poderán gozar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a persoa traballadora e a empresa.

No suposto de discapacidade do fillo ou filla na adopción, situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato terá unha duración adicional de 2 semanas, unha para cada un das persoas proxenitoras. Igual ampliación procederá no suposto de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro/a.

Deberase comunicar á empresa con unha antelación mínima de 15 días a distribución da suspensión.

## Excedencias

Nos casos de excedencia por coidado de filla ou fillo (tanto o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente) ou para atender o coidado de familiar ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesma/o e non desempeñe actividade retribuída, cando a persoa traballadora exerza este dereito coa mesma duración e réxime que a outra persoa proxenitora, a reserva do posto de traballo estenderase ata un máximo de 18 meses.

## Coidado de lactante

Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, as persoas traballadoras terán dereito a 1 hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas

fraccións, para o coidado de lactante ata que cumpra 9 meses. Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue coa empresa respectando, no seu caso, o establecido naquela. Constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio á outra persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acollidora.

Se ambas persoas proxenitoras o gozan na mesma duración e réxime, o período pode ampliarse ata que o ou a menor cumpra 12 meses. Neste caso durante os 3 meses restantes poderá cobrar unha prestación da Seguridade Social só unha das persoas proxenitoras.

## Permiso por nacemento de fillas ou fillos prematuros ou hospitalización despois do parto

As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante 1 hora no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de 2 horas, coa diminución proporcional do salario.

## Despedimento

Considerarase nulo o despedimento (se non concorre causa) dos traballadores e traballadoras tras reincorporarse ao traballo ao finalizar a suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda ou acollemento, se non transcorreron máis de 12 meses desde os mesmos.

## Conciliación familiar

As persoas traballadoras terán dereito a solicitar a distribución e adaptación da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, para que poidan facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral (incluída a prestación do seu traballo a distancia). No caso de que teñan fillos ou fillas, o dereito existirá ata que cumpran 12 anos.