



Asociación Cántabra de Esclerosis
Múltiple (**ACDEM**)

Paseo General Dávila 127, bajo
39007 Santander

942 33 86 22 - 606 849 864

info@esclerosismultiplecantabria.org

Plan de Igualdad

NOVIEMBRE DEL 2018-2021



PRÓLOGO

Se adjunta al plan de igualdad aprobado en noviembre del 2018 las modificaciones necesarias para ajustarlo a las 5 novedades que incorpora en materia de Planes de Igualdad el RD-Ley 6/2019, publicado el, 7 de marzo, en BOE.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación incluye estas medidas en materia de Planes de Igualdad:

La **Ley General de Seguridad Social** se modifica igualmente en los siguientes aspectos:

- El concepto de prestación por maternidad pasa a denominarse prestación por nacimiento y cuidado del menor.
- Se sustituye el concepto de paternidad por *corresponsabilidad en el cuidado del lactante* y la prestación por paternidad pasa a estar incluida en el *nacimiento y cuidado de menor* como una nueva situación protegida. La nueva situación protegida es la reducción de la jornada de trabajo en media hora para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad. Para ser beneficiario de la prestación por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se exigirán los mismos requisitos que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor. No obstante, cuando concurren en ambos progenitores las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

El **Estatuto de los Trabajadores** también se modifica en los siguientes aspectos:

- En caso en que se declare la nulidad del contrato de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al trabajo de igual valor realizado.
- Durante el periodo de prueba, la resolución del contrato a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras embarazadas y desde la fecha de inicio del embarazo hasta el parto, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.
- Se introduce el concepto de trabajo de igual valor, que viene referido a 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, sean equivalentes. En estos casos, el empresario está obligado a pagar la misma retribución a los trabajadores. Asimismo, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de igual valor. Los empleados tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, 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.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de que tengan hijos, el derecho existirá hasta que estos cumplan doce años. En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. Dicha decisión podrá ser impugnada ante los tribunales.
- Se abre la posibilidad a que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses del menor.
- La reducción de jornada y concreción horaria se amplía a los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021. En concreto, el permiso será de ocho semanas en 2019, doce semanas en 2020 y dieciséis semanas en 2021. En todo caso serán de obligatorio disfrute tras el nacimiento del hijo dos semanas en

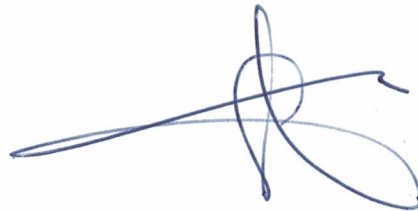
2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas a partir de 2021. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las seis primeras semanas posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo.

- Se considerará nulo (si no concurriese causa) el despido de los trabajadores tras haberse reintegrado al trabajo al finalizar el permiso de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, si no hubiesen transcurrido doce meses desde dicho momento. Anteriormente a la publicación de la norma, el periodo de protección de este colectivo era de nueve meses.

La ACDEM se compromete y ajusta su Plan de Igualdad a la nueva normativa, así queda firmado de la siguiente manera.

El presente Plan de Igualdad fue aprobado en reunión de Junta Directiva de fecha 27 de noviembre del 2018 y su actualización el 8 de abril del 2019

Santander, a 8 de abril 2019

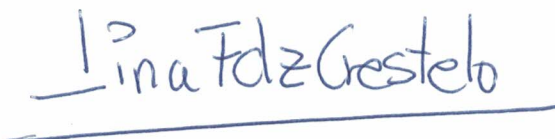


Fdo: Silvia Azcona Bolado

Representantes de los trabajadores

Fdo: M^a Lina Fernández Crestelo

Presidenta



Fdo: Fernando Ramos Alonso

Secretario



Fdo: Maximiano Porras Peña

Tesorero



 **Esclerosis Múltiple Cantabria**
Sello de la Asociación
C.I.F. G-39370277
P.º General Dávila, 127-bajo - Telf. 942 33 11 11
33007 SANTANDER