

El permiso de paternidad será obligatorio en las primeras seis semanas

M.Valverde

1 de marzo de 2019

Las empresas tendrán tres años para implantar los planes de igualdad y el registro salarial, en función del número de trabajadores.

El Gobierno quiere garantizar que se cumple la igualdad laboral entre el hombre y la mujer de manera inmediata. Hasta el punto de que convierte el derecho al permiso de paternidad, en una "obligación" durante la seis primeras semanas después del parto. Así se recoge en el borrador del Real Decreto Ley que el Ejecutivo está negociando con la patronal y los sindicatos.

Además, el proyecto del Ejecutivo modifica, entre otras disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 48. Y dice literalmente: "El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa". Todo ello, "para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil". Este precepto reza lo siguiente: "Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo".

Con ello, el Gobierno, y también los sindicatos, quieren asegurar la recuperación total de la madre, mientras el padre se ocupa de todas las tareas domésticas y burocráticas que suponen el nacimiento de un hijo, según explica Elena Blasco, secretaria de Igualdad de CCOO.

Por lo tanto, de esta medida se desprenden varias consecuencias. La primera es que de las ocho semanas de paternidad que va a tener el padre este año, a partir del Real Decreto, seis serán obligatorias, nada más tener un hijo, y al mismo tiempo que la madre. Las otras dos puede disfrutarlas en otro momento. Lo mismo ocurrirá en 2020, cuando el permiso de paternidad se amplíe a doce semanas, y a dieciséis, en 2021.

La segunda consecuencia es la preocupación que suscita esta medida en la patronal CEOE, porque pueden darse casos de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa, y falten los dos durante las seis primeras semanas de la maternidad/paternidad, según explican las fuentes empresariales.

La negociación colectiva

Hasta la totalidad del permiso, de 16 semanas, en 2021, el Real Decreto emplaza a la negociación colectiva a organizar estos casos en los que el padre y la madre trabajan en la misma empresa. Eso sí, siempre que se respeten las seis primeras semanas de permiso para ambos. Precisamente, las presiones de la patronal han llevado al Gobierno a modular la implantación de algunas medidas en las empresas. Medidas como las siguientes: las compañías están obligadas a implantar un plan de igualdad de acuerdo con el siguiente calendario: este año tendrán que instaurarlo las empresas que tengan más de 150 trabajadores. En 2020, las que tengan una plantilla de más de 100 empleados. En 2021, el plan de igualdad debe estar en marcha en todas las empresas con más de 50 trabajadores.

Es la misma evolución que contempla el Real Decreto para la implantación del registro salarial que deberán tener las empresas. Salvo el nombre de sus beneficiarios, los trabajadores tendrán derecho a conocer todo lo concerniente a los salarios, los grupos profesionales y división por sexos.

Con ello, el Gobierno dice en el borrador de la norma que "se presumirá que concurre discriminación salarial por razón de sexo, cuando en una empresa, con al menos 25 trabajadores, el promedio de las retribuciones percibidas por empleados de un sexo sea superior al del otro en un 25% o más".