

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE FORD ESPAÑA, S.L.

En Almussafes, a 03 de mayo de 2019

Reunidos en Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad:

De una parte: El Comité de Empresa de Ford España representado por D^a Rebeca García Martínez y D. Juan Carlos Faubel Climent.

De otra parte, la Empresa Ford España, S.L. representada por D. Jose Antonio Redondo Cerveró y D. Francisco José Martínez García.

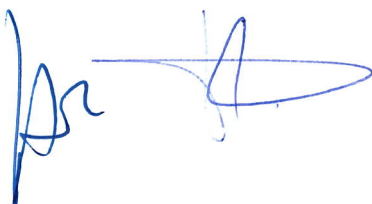
EXPONEN

El 7 de marzo de 2019, entró en vigor 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, que introduce una serie de obligaciones en materia de diagnóstico y revisión de los Planes de Igualdad vigentes en las empresas.

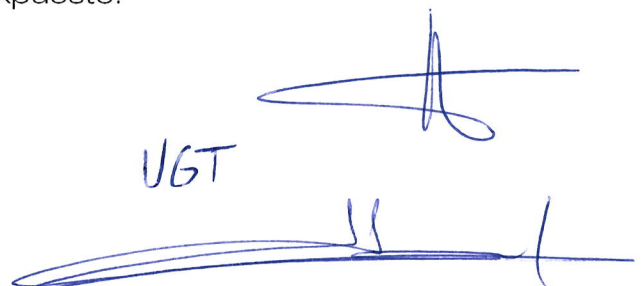
Esta norma ha dispuesto asimismo un régimen transitorio para la igualdad efectiva en materia de suspensión de los contratos por maternidad o paternidad que alcanzará su plena vigencia el 1 de enero de 2021.

Asimismo, existen algunos requisitos legales de cotización para tener derecho al subsidio por paternidad que puede resultar de difícil cumplimiento para los empleados de reciente incorporación.

Por lo que esta comisión, en base a lo aquí expuesto.



UGT



ESTABLECE

Primero.- Fijar un plazo de un mes, desde el próximo 15 de mayo, para elaborar el diagnóstico de situación en la empresa con los criterios establecidos por el RD-Ley 6/2019, con el fin de redactar un proyecto de Plan de Igualdad que incluya las novedades introducidas por la ley en materia de Igualdad que deberá ser en todo caso aprobado por el Comité de Empresa.

Segundo.- Hasta el 1 de enero de 2021, fecha en la que se producirá la igualdad real y efectiva entre los permisos de paternidad y maternidad (16 semanas), todas aquellas personas que soliciten el permiso de paternidad disfrutarán de un permiso adicional de dos días laborables al finalizar el primer período de descanso tras el nacimiento.

Tercero.- Toda persona trabajadora que no alcanzara el requisito legal de cotización, no pudiendo cobrar el subsidio correspondiente a la suspensión del contrato por paternidad establecido por ley, podrán disfrutar de un permiso retribuido de cinco días laborables a cargo de la empresa.

Cuarto.- Con retroactividad al 1 de abril de 2019, para el cálculo de los días de permiso de lactancia acumulado, para ambos progenitores, se computará a razón de una hora diaria por hijo nacido, teniendo en cuenta todos los días laborables hasta los nueve meses de edad del nacido, descontando la totalidad del permiso de maternidad/paternidad y los días de vacaciones colectivas y las antigüedades pendientes de disfrute a título individual.

Y dando por finalizada la reunión firman la presente en dos copias en el lugar y fecha que constan en el encabezamiento.

Por la representación de la Empresa



Por la representación Social

UGT

