

REINO UNIDO

AMPLIACIÓN DE LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

El Ministerio de Empresa, Energía y Estrategia Industrial anunció el pasado 22 de julio la extensión de la protección legal contra el despido de las madres que se reincorporen a sus puestos de trabajo, beneficiando también a los adoptantes y a aquellos que hagan uso de la licencia parental compartida.

En respuesta a una consulta pública llevada a cabo por el Gobierno, se adoptarán las siguientes medidas:

- Asegurar que el periodo de protección contra el despido abarca desde el momento en que la empleada informa al empresario de que está embarazada, bien lo haga oralmente o por escrito.
- Extender el periodo de protección contra el despido seis meses a contar desde que la madre se reincorpore a su puesto de trabajo.
- Ampliar ese periodo de protección para aquellos que vuelvan al trabajo tras la finalización del permiso por adopción o la licencia parental compartida.
- Establecer un grupo de trabajo formado por grupos representativos de empresarios y familias. Este grupo realizará recomendaciones sobre las mejoras que pueden realizarse en materia de información disponible para empleadores y familias sobre discriminación por motivo de embarazo o maternidad. Igualmente, desarrollará un plan de acción de las medidas que el Gobierno y otras organizaciones pueden adoptar con el fin de facilitar la permanencia en el puesto de trabajo de las embarazadas y madres recientes.

La misma protección se establece para aquellos que se acogen al permiso por adopción.

En cuanto a la licencia parental compartida, el Gobierno ha anunciado que, debido a las diferencias prácticas y jurídicas entre dicha licencia y el permiso por maternidad, se necesitará adoptar un enfoque distinto, por lo que publicará próximamente una guía sobre este asunto.

Estas nuevas medidas continúan con las últimas actuaciones del Gobierno destinadas a ayudar a los padres trabajadores y que forman parte del plan *Good Work Plan*. Entre ellas se incluyen propuestas de permisos para los padres de niños prematuros o enfermos y otras para asegurar que las grandes empresas son más transparentes en sus políticas de permisos y bajas por paternidad/maternidad y de trabajo flexible.

Actualmente, Reino Unido cuenta con dos leyes que regulan la protección de las embarazadas y nuevas madres.

Por un lado, la Ley de Igualdad (*Equality Act*) establece un periodo de protección durante el cual se protege a las mujeres embarazadas o que han sido madres recientemente frente a la discriminación. Durante este periodo se las protege frente a discriminaciones que se derivan de:

- Embarazo
- Enfermedad relacionada con el embarazo o ausencia del trabajo por causa de esta
- Baja por maternidad
- Solicitud o concesión de la licencia por maternidad ordinaria o adicional

Este periodo de protección comprende desde el comienzo del embarazo hasta:

- La reincorporación al trabajo tras el permiso por maternidad ordinario o adicional (siempre que se tenga derecho a ello)
- Dos semanas tras la terminación del embarazo, si no se tiene derecho a la licencia por maternidad.

Por otra parte, de acuerdo con la Ley de Derechos Laborales (*Employment Rights Act*) y los reglamentos de desarrollo de las licencias por maternidad y paternidad (*Maternity and parental leave Regulations*), si durante un permiso por maternidad surge una situación de despido y el empresario no puede continuar dándole empleo a la trabajadora conforme a su anterior contrato, la empleada tiene derecho a que se le ofrezca una vacante alternativa adecuada (cuando exista).

Por último, señalar que un estudio encargado por el Ministerio de Empresa ha revelado que una de cada nueve mujeres ha manifestado haber sido despedida a su reincorporación al trabajo tras haber tenido un hijo o haber sido tratada de manera tan injusta que se ha visto forzada a abandonar su puesto de trabajo. El estudio realizado en colaboración con la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (*Equality and Human Rights Commission*) ha mostrado que en 2016 un 11% de mujeres informaron haber sido despedidas individualmente o en despidos colectivos, o tratadas de tal forma que tuvieron que dejar el trabajo. Además, un 20% de las madres denunciaron otras pérdidas económicas que incluían desde dificultades para promocionar, reducciones salariales, menores incrementos de salario o bonus, no percibir retribuciones en especie y/ o haber sido descendidas de categoría profesional.

El informe destaca, además, que 54.000 mujeres al año se ven forzadas a abandonar sus puestos de trabajo como consecuencia de discriminaciones por razón de embarazo o maternidad.