



MARIMÓN

ABOGADOS

**Novedades en el ámbito laboral |  
Plan de igualdad, permisos por  
nacimiento, registro de horas y otros  
aspectos**

Marzo de 2019

---

## Nuevas medidas a implementar por las empresas en el ámbito laboral | Plan de igualdad, permisos por nacimiento, registro de horas y otros aspectos

---

### Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo

Ante un escenario en el que los cambios legislativos están a la orden del día, recientemente han sido aprobadas un conjunto de medidas laborales a través del 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, y del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

De forma resumida, las principales novedades contenidas en ambos Decretos-leyes que tienen una incidencia laboral directa, son las siguientes:

#### 1. Extensión de la obligatoriedad de contar con un plan de igualdad.

Si bien hasta la fecha los planes de igualdad eran obligatorios para aquellas empresas con más de 250 trabajadores (art. 45.2 Ley Orgánica 3/2007), el Real Decreto-ley 6/2019 extiende la obligación de contar con un plan de igualdad a aquellas empresas que cuenten con 50 o más.

Para la aprobación de dichos planes, se establecen distintos plazos en función del número de trabajadores: tres años para aquellas empresas de 50 a 100 trabajadores, dos años para las de 101 a 150 trabajadores y un año para las empresas de 151 hasta 250 trabajadores.

Asimismo, el Real Decreto-ley exige la obligatoriedad de inscripción de los planes de igualdad en un registro. Esto es, todos los planes de igualdad deberán inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, el cual será objeto de desarrollo reglamentario.

Finalmente, se tipifica como infracción grave (art. 7.13 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) el incumplimiento de las mencionadas obligaciones en materia de planes de igualdad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 lo que podría dar lugar a sanciones económicas en forma de multas en caso de incumplimiento de entre 626,00 € y 6.250,00 €.



## 2. Equiparación de los permisos por nacimiento.

El Real Decreto-ley 6/2019 prevé la equiparación de la duración del permiso de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción (anteriormente, "permiso por maternidad") con el del progenitor distinto de la madre ("permiso por paternidad").

De este modo, se opta por ampliar la duración del anteriormente denominado permiso por paternidad, pasando de 5 a 16 semanas. Y, a su vez, se hace extensiva la obligatoriedad de que ambos progenitores disfruten ininterrumpidamente y a jornada completa, de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.

La mencionada ampliación del permiso por nacimiento del progenitor distinto de la madre, no se llevará a la práctica de golpe y se establece una aplicación gradual durante los años 2019 a 2021. Para el año 2019 el permiso tendrá una duración de 8 semanas, para el año 2020 de 12 semanas y, en 2021, finalmente, tendrá una duración de 16 semanas.



En relación con las 6 semanas ininterrumpidas de descanso tras el nacimiento, será obligatorio para el progenitor distinto de la madre disfrutar de 2 semanas en 2019, 4 semanas en 2020 y 6 semanas a partir de 2021.

## 3. Introducción del concepto de "trabajo de igual valor".

Se incluye en el Real Decreto-ley 6/2019 el concepto de "trabajo de igual valor". En este sentido, un trabajo tendrá igual valor que otro 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 deben llevarse a cabo, sean equivalentes.

Cuando a razón de este nuevo concepto, dos trabajos sean considerados de igual valor, el empresario estará obligado a pagar la misma retribución a los trabajadores que desempeñen dichos trabajos.

A este respecto, las empresas tendrán la obligación de llevar a cabo un registro en el que consten tanto los valores medios de los salarios, como los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de los trabajadores que integran sus plantillas, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.

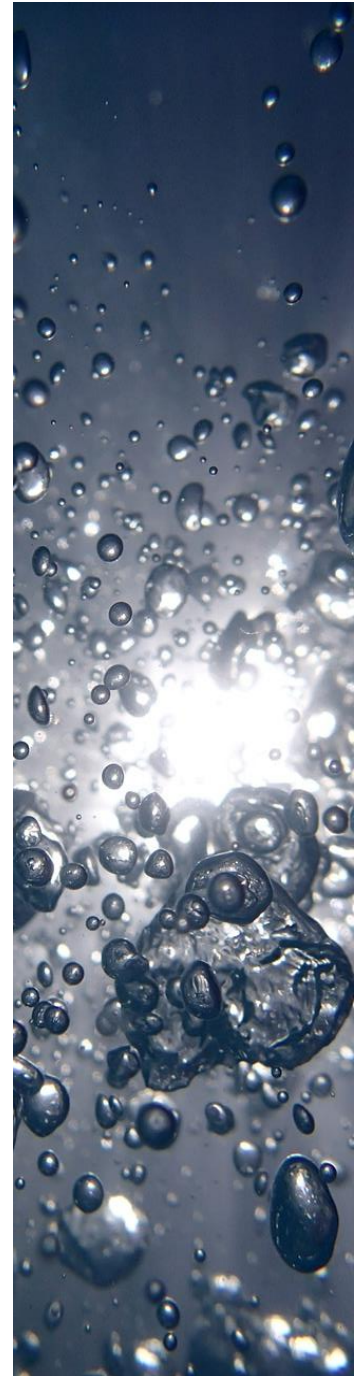
Por su parte, los trabajadores tendrán derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores, al mencionado registro salarial.

En relación con este apartado, el Real Decreto-ley recoge la existencia de una presunción de discriminación por razón de sexo, cuando, en aquellas empresas que cuenten con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones de un sexo - tomando como referencia el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas - sea superior al otro sexo en un 25% o más, salvo que el empresario justifique que la diferencia salarial responde a motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.

#### **4. Obligación de registrar la jornada de trabajo.**

Por su parte, el Real Decreto 8/2019, impone la medida de regular el registro de jornada en aras a garantizar, según se establece en el propio Decreto-ley, el cumplimiento de los límites en materia de jornada, así como contribuir a crear un marco de seguridad jurídica tanto para los trabajadores como para las empresas y posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De este modo, las empresas deberán registrar diariamente la jornada de trabajo, debiendo incluir dicho registro el horario concreto de inicio y de finalización de la jornada de cada uno de los trabajadores que integran la plantilla. A su vez, la empresa deberá conservar los mencionados registros durante cuatro años, los cuales deberán permanecer a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



En la misma línea de la medida contenida en el Decreto 6/2019 relativa a los planes de igualdad, se modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el sentido de incluir como infracciones graves en el orden social (art. 7.5. LISOS) las derivadas de incumplimientos relativos al registro de jornada, pudiendo ascender la sanción de 626,00 € hasta los 6.250,00 €.

El plazo fijado por el Decreto-ley 8/2019 para que las empresas creen los oportunos registros de jornada es de dos meses desde su publicación. Por consiguiente, las empresas deberán contar con dichos registros a partir del 12 de mayo de 2019.



Por último, añadir que la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019 tuvo lugar el 8 de marzo de 2019, a excepción de aquellos apartados que regulan el permiso por nacimiento, que entrarán en vigor el 1 de abril de 2019. A diferencia del Real Decreto-ley 8/2019 que, a excepción de ciertas medidas, entró en vigor el pasado 13 de marzo de 2019.

Con todo, es preciso puntualizar que ambos Decretos-leyes pueden tener una efímera vigencia puesto que deberán ser sometidos a debate y votación para su convalidación o derogación. De este modo, y sin perjuicio de su vigencia efectiva hasta la fecha de esta votación, deberemos permanecer atentos a su recorrido.



**Marimón Abogados** es un despacho fundado en 1931 que ofrece servicios legales en todas las áreas del Derecho y que cuenta con oficinas en Barcelona, Madrid y Sevilla. Nuestro despacho se ha adaptado a los cambios que se han ido produciendo en el mercado mediante la mejora constante de sus servicios y la ampliación de sus ramas de actividad, creando departamentos especializados que cuentan con una dilatada experiencia de acompañamiento a nuestros clientes en su actividad diaria.

- Administrativo y regulatorio
- Concursal
- Fiscal
- Laboral
- Penal
- IP & IT
- Competencia
- Financiero
- Inmobiliario
- Mercantil y societario
- Urbanismo & Medio Ambiente
- Procesal

**Italian Desk**

**French Desk**

**German Desk**

**Portuguese Desk**

**Para cualquier aclaración o comentario sobre el contenido de esta alerta pueden contactar con:**

José María Lamarca | Socio del departamento de Derecho laboral  
lamarca@marimon-abogados.com

**BARCELONA**

Aribau, 185  
08021 Barcelona  
Tel.: +34 93 415 75 75

**MADRID**

Paseo de Recoletos, 16  
28001 Madrid  
Tel.: +34 91 310 04 56

**SEVILLA**

Balbino marrón, 3  
planta 5ª-17 (Edificio Viapol)  
41018 Sevilla  
TEL.: +34 954 657 896