

Novedades Laborales en Materia de Igualdad y Registro de Jornada

Para leer este *Client Alert* en Inglés, por favor [pulse aquí](#).

Las nuevas medidas aprobadas por el gobierno en materia de igualdad, protección social y registro de jornada tendrán un impacto significativo en las empresas.

Principales Novedades:

- Igualdad de remuneración por razón de sexo
- Planes de Igualdad
- Incremento de la duración del permiso de paternidad
- Extinción del contrato durante el periodo de prueba
- Registro diario de la jornada

Antecedentes

El mes pasado el gobierno de España aprobó con carácter de urgencia una serie de reales decretos-ley. En materia laboral, destacan el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, y el 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. Ambas novedades legislativas fueron convalidadas en trámite parlamentario el pasado 4 de abril.

Igualdad de Remuneración por Razón de Sexo

- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un “trabajo de igual valor” la misma retribución sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo. A estos efectos:
 - Se tendrá en cuenta la retribución satisfecha tanto directa como indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma (salarial o extra-salarial).
 - Tienen “el mismo valor” un trabajo y otro cuando sean equivalentes (a) la naturaleza de las funciones encomendadas, (b) las condiciones educativas, formativas, o profesionales exigidas para su ejercicio, (d) los factores estrictamente relacionados con su desempeño y (e) las condiciones laborales en que se llevan a cabo.

- El empresario estará obligado a llevar a cabo un registro con los valores medios de los salarios de la plantilla, diferenciados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías, o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Los trabajadores tendrán derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial.
- Existirá discriminación salarial (presunción *iuris tantum*) cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores el promedio de las retribuciones a los empleados de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas. En este caso, el empresario deberá justificar que la diferencia no atiende a razones de género.
- El incumplimiento del deber de llevar un registro salarial puede conllevar sanciones de hasta 6.250 euros. Adicionalmente, si se probara la existencia de una discriminación salarial por razón de género, la empresa infractora podría ser sancionada con multas superiores (hasta 187,515 euros) además de otras posibles acciones por parte de los empleados afectados.

Planes de Igualdad

- Las empresas con más de 50 trabajadores (con anterioridad, el límite se fijaba en 250 trabajadores) estarán obligadas a elaborar un plan de igualdad cuyo contenido viene determinado legalmente. El incumplimiento empresarial de esta obligación puede conllevar sanciones de hasta 6,250 euros.
- Se establece un periodo transitorio para la elaboración del plan de igualdad:
 - Empresas con plantillas entre 151 a 249 trabajadores, un año
 - Empresas con plantillas entre 101 a 150 trabajadores, dos años
 - Empresas con plantillas entre 50 y 100 trabajadores, tres años
- Las empresas deberán inscribir los planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de nueva creación.

Incremento del Permiso de Paternidad

- Se iguala el permiso de paternidad al permiso de maternidad (la nueva regulación unifica ambos conceptos en bajo denominación “suspensión del contrato por nacimiento”) de manera que ambos progenitores tendrán derecho al mismo periodo de suspensión contractual.
- Se establece, no obstante, una implementación gradual hasta 2021 en el periodo de suspensión contractual aplicable al progenitor distinto de la madre biológica:
 - En 2019, 8 semanas de suspensión
 - En 2020, 12 semanas de suspensión
 - En 2021, 16 semanas
 - De estos periodos de suspensión, las primeras dos semanas (en 2019), cuatro (en 2020) y seis (en 2021) deberán disfrutarse de manera ininterrumpida e inmediatamente tras la fecha del nacimiento.
- Se establece asimismo un régimen transitorio específico en casos de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento.

Extinción del Contrato Durante el Periodo de Prueba

- La resolución del contrato laboral de trabajadoras embarazadas durante el periodo de prueba se considerará nula salvo que “concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad”. El empresario deberá justificar, por tanto, que la extinción del contrato durante el periodo de prueba se debe a motivos totalmente ajenos al embarazo o maternidad.

Registro Diario de la Jornada

- Las empresas deberán garantizar un registro diario de jornada que incluya el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada empleado.
- El registro de la jornada se organizará y documentará mediante a través de la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión empresarial previa consulta con los representantes de los trabajadores.
- Las empresas deberán mantener el registro de la jornada durante un plazo de 4 años, debiendo estar el mismo a disposición de los trabajadores, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Esta obligación será efectiva para las empresas a partir del 12 de mayo de 2019 y su incumplimiento será considerado una falta grave, pudiendo ser sancionada la empresa infractora con multas de entre €626, en su grado mínimo, a €6.250, en su grado máximo.
- El gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como las especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

¿Y Ahora Qué?

Las nuevas medidas han suscitado una importante polémica por la tramitación y momento en que fueron aprobados por el Gobierno (a través de real decretos-ley en fase pre-electoral) y por la defectuosa e incompleta regulación introducida en materia de registro de la jornada. Más allá de esta polémica, habrá que esperar a ver las consecuencias prácticas de las novedades introducidas en materia de igualdad de remuneración, registro salarial y del registro de la jornada pues la implementación de este último en determinados sectores o actividades donde prima la flexibilidad horaria, o circunstancias particulares (teletrabajo, jornada flexible, etc.), no se antoja una tarea sencilla.

Si tiene alguna duda sobre este *Client Alert*, por favor contacte con alguno de los autores indicados a continuación o con su persona de contacto en Latham & Watkins:

[Naiara Rodríguez-Escudero](#)

naiara.rodriguez-escudero@lw.com
+34.91.791.5110
Madrid

[Guillermo Ruiz de Salazar](#)

guillermo.ruiz-salazar@lw.com
+34.91.791.5115
Madrid

También Podría Interesarle

[Ley Orgánica de Protección de Datos y Derechos Digitales](#)

[Overtime Rules: US Labor Department Proposes Hiking Salary Threshold for Exempt Employees](#)

[Finally, a Minimum Wage Comes to Germany. Are Employers Ready?](#)

[Traditional UK Employment Law Means Gig Economy Could Be Hard Work for Private Equity](#)

Client Alert is published by Latham & Watkins as a news reporting service to clients and other friends. The information contained in this publication should not be construed as legal advice. Should further analysis or explanation of the subject matter be required, please contact the lawyer with whom you normally consult. The invitation to contact is not a solicitation for legal work under the laws of any jurisdiction in which Latham lawyers are not authorized to practice. A complete list of Latham's *Client Alerts* can be found at www.lw.com. If you wish to update your contact details or customize the information you receive from Latham & Watkins, visit <https://www.sites.lwcommunicate.com/5/178/forms-english/subscribe.asp> to subscribe to the firm's global client mailings program.