

## NOVEDADES LABORALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y TIEMPO DE TRABAJO

Los Reales Decretos-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 (el "**RDL 6/2019**") y 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (el "**RDL 8/2019**"), introducen importantes novedades en materia de igualdad y derechos de conciliación de la vida personal, profesional y salarial. A continuación, resumiremos las principales novedades de estas normativas.

### 1. NOVEDADES EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD

#### 1.1. Empresas obligadas

Se amplía el número de empresas obligadas a tener plan de igualdad. Así, las empresas de más de 50 trabajadores estarán obligadas a tener plan de igualdad (anteriormente esta obligación aplicaba sólo a empresas de más de 250 trabajadores).

Como venía ocurriendo hasta la fecha, con carácter previo habrá que elaborar un diagnóstico de situación, si bien el RDL 6/2019 establece como novedad que dicho diagnóstico deberá ser negociado con la representación legal de los trabajadores. El diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria.

Conviene recordar que, de acuerdo con el criterio imperante de las Salas de lo Social de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo, el plan de igualdad no sólo hay que negociarlo, sino también "acordarlo" con los representantes legales de los trabajadores. En este sentido podemos citar la sentencia de la Audiencia Nacional num. 143/2015, de 16 de septiembre (confirmada por la sentencia del Tribunal Supremo núm. 403/2017, de 9 de mayo), la cual decretó la nulidad de un plan de igualdad aprobado unilateralmente por la empresa. Así, al hilo de negociar un plan de igualdad, muchas PYMES se "iniciarán" en el mundo de la negociación colectiva, puesto que necesariamente tendrán que llegar a un acuerdo sobre el plan de igualdad.

#### Claves

- Obligación de elaborar un plan de igualdad en empresas a partir de 50 trabajadores
- Se establece el derecho a la igualdad retributiva en trabajos de igual valor
- Nulidad de la rescisión en período de prueba del contrato de trabajadoras embarazadas
- Obligación de llevar un registro de salarios medios desglosados por sexo y grupo profesional
- Derecho a solicitar la adaptación de la duración, distribución y ordenación del tiempo de trabajo para conciliar
- Incremento progresivo del permiso de paternidad hasta las 16 semanas
- Extensión del permiso de lactancia a ambos progenitores
- Obligación de llevar un registro de jornada con el horario de entrada y salida al trabajo

No obstante, se prevé una aplicación paulatina de la obligación de tener un plan de igualdad. Así:

- Empresas de más de 150 trabajadores (y hasta 250 trabajadores): deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de un año.
- Empresas de más de 100 trabajadores (y hasta 150 trabajadores): deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de dos años.
- Empresas de 50 a 100 trabajadores: deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en el plazo de tres años.

## **1.2. Registro de Planes de Igualdad de las empresas**

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en este registro.

La empresa estará obligada a proporcionar información sobre el registro de los planes de igualdad a los representantes legales de los trabajadores, dentro de la información general anual ofrecida en materia de igualdad.

## **2. NOVEDADES EN MATERIA DE NULIDAD DEL CONTRATO O DE LA EXTINCIÓN**

### **2.1. Nulidad del contrato por discriminación salarial**

Se regula por primera vez el concepto de “trabajo de igual valor” y se reconoce el derecho a la igualdad retributiva.

En caso de que el contrato de trabajo resultase nulo por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

### **2.2. Nulidad de la rescisión en período de prueba de trabajadoras embarazadas**

Hasta ahora, durante el período de prueba tanto el trabajador como el empresario estaban facultados para rescindir el contrato de trabajo libremente. Así, el desistimiento del contrato de trabajo de una mujer embarazada durante el período de prueba no estaba expresamente protegido con la nulidad objetiva, sino sólo con la nulidad cuando los tribunales entendían que existía discriminación.

Sin embargo, con la entrada en vigor del RDL 6/2019, se incluye una previsión legal expresa que establece que la opción de rescisión del contrato de trabajo de las trabajadoras por razón de embarazo será nula siempre que tal rescisión se produzca desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por nacimiento, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o nacimiento.

### **2.3. Ampliación de 9 a 12 meses del período de protección frente al despido previsto para trabajadores reincorporados tras finalizar sus permisos de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento**

Salvo que se puedan acreditar causas reales de despido, se considerará nulo el despido de los trabajadores después haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, si no hubiesen transcurrido más 12 meses desde dicho momento (antes del RDL 6/2019 el período era de 9 meses).

## **3. REGISTRO DE SALARIOS MEDIOS**

### **3.1. Obligación de llevar un registro de salarios medios desglosados por sexo y grupo profesional**

Con el fin de garantizar la igualdad de remuneración por razón de sexo, el RDL 6/2019 impone al empresario la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y de las percepciones extrasalariales de su plantilla.

Este registro deberá estar desagregado por sexo y por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, y tendrán acceso al mismo todos los trabajadores de la empresa, a través de sus representantes legales.

Asimismo, el RDL 6/2019 confiere a los representantes legales de los trabajadores competencias de vigilancia en relación con la igualdad de trato a nivel salarial.

En todo caso, cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando como referencia el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario está obligado a incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia salarial se debe a motivos que no están relacionados con el sexo de los trabajadores.

## **4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

### **4.1. Derecho a solicitar adaptación de la duración, distribución y ordenación del tiempo de trabajo para conciliar**

Se establece el derecho de cualquier trabajador de la empresa a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Este derecho a la adaptación debe ser razonable y proporcionado en relación con las necesidades del trabajador y las necesidades organizativas o productivas de la empresa, pudiéndose conceder hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Conforme a ello, el RDL 6/2019 introduce como novedad la posibilidad de que la negociación colectiva establezca los términos en los que se puede ejercitar este derecho, garantizando en todo caso la ausencia de discriminación entre los trabajadores de uno y otro sexo. A falta de términos pactados vía negociación colectiva, la empresa, ante la solicitud de adaptación de la jornada, abrirá un proceso de negociación con el trabajador afectado durante un período máximo de 30 días. Finalizado este plazo, la empresa deberá comunicar por escrito la aceptación de la petición, o la propuesta de una alternativa o bien la negativa a su ejercicio justificada con razones objetivas.

En cualquier caso, las discrepancias que puedan surgir entre la empresa y el trabajador podrán ser reclamadas ante la jurisdicción social.

### **4.2. Incremento progresivo del permiso de paternidad hasta las 16 semanas**

Se equipara la duración de los permisos por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento de ambos progenitores.

En concreto, en relación con el permiso de nacimiento y cuidado del menor de 12 meses, se prevé la ampliación del hasta ahora denominado permiso de paternidad (ahora permiso por nacimiento) hasta las 16 semanas, paulatinamente hasta 2021, de la siguiente forma:

- En 2019: el permiso de paternidad será de 8 semanas, de las cuales 2 deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder hasta 4 semanas de su periodo de suspensión no obligatorio al otro progenitor.
- En 2020: el permiso de paternidad será de 12 semanas, de las cuales 4 deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder hasta 2 semanas de su periodo de suspensión no obligatorio al otro progenitor.
- En 2021: el permiso será de 16 semanas para ambos progenitores, de las cuales 6 deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto y en régimen de jornada completa.

### **4.3. Permiso de lactancia**

Se reconoce el derecho a disfrutar del permiso de lactancia a los dos progenitores. Además, dicho permiso podrá extenderse hasta los doce meses cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, con reducción del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses del menor.

### **4.4. Excedencia por cuidado de menores**

Asimismo, se prevé la extensión de la reserva de puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de menores hasta los 18 meses cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen.

## **5. BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN**

El RDL 8/2019 introduce ciertas bonificaciones por la contratación laboral de desempleados de larga duración. En concreto, se establece una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 108,33 euros/mes durante 3 años, en el caso de trabajadores contratados, y de 125 euros/mes, en el caso de trabajadoras, si se cumplen los siguientes requisitos:

- La empresa deberá contratar desempleados que lleven inscritos en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación;
- La empresa deberá mantener el empleo del trabajador contratado durante al menos 3 años;
- La empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado en la empresa con dicho contrato durante al menos 2 años.

No obstante, no se considerará incumplido el requisito de mantenimiento del empleo cuando se produzcan extinciones por causas objetivas o despidos disciplinarios que sean procedentes (en ambos casos), ni cuando la extinción se deba a muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, dimisión, expiración del tiempo pactado en contratos de duración determinada o finalización de la obra o servicio, o por resolución durante el período de prueba.

En caso de incumplir los anteriores requisitos, habrá que reintegrar la bonificación percibida.

## **6. REGISTRO DE JORNADA**

El RDL 8/2019 establece la obligación de las empresas de tener un registro diario de jornada, que deberá incluir la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador.

La organización y documentación de dicho registro se determinará mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, por decisión de la empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El registro de jornada deberá conservarse durante 4 años y permanecer a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El incumplimiento de la obligación de registro de jornada será considerado una infracción grave de la normativa laboral que podrá ser sancionada con una multa de hasta 6.250 euros.

Esta nueva normativa sobre registro de jornada entrará en vigor en el plazo de dos meses desde la publicación del RDL 8/2019, esto es, el 12 de mayo de 2019.

## CONTACTOS

**Efraína Fernández**  
Asociado Senior

**T** +34 91 590 9464  
**E** efraina.fernandez  
@cliffordchance.com

**Cristina González**  
Asociado Senior

**T** +34 93 344 2259  
**E** cristina.gonzalez  
@cliffordchance.com

**Jorge Martín-Fernández**  
Asociado Senior

**T** +34 91 590 4101  
**E** jorge.martin-fernandez  
@cliffordchance.com

**Juan Calvente**  
Counsel

**T** +34 91 590 7546  
**E** juan.calvente  
@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street,  
London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2017

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571

Registered office: 10 Upper Bank Street,  
London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to [nomorecontact@cliffordchance.com](mailto:nomorecontact@cliffordchance.com) or by post at Clifford Chance LLP, 10 Upper Bank Street, Canary Wharf, London E14 5JJ

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok •  
Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest •  
Casablanca • Doha • Dubai • Düsseldorf •  
Frankfurt • Hong Kong • Istanbul • Jakarta\* •  
London • Luxembourg • Madrid • Milan •  
Moscow • Munich • New York • Paris • Perth •  
Prague • Rome • São Paulo • Seoul •  
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •  
Warsaw • Washington, D.C.

\*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.