



## Novedades legislativas 2020: paternidad, planes de igualdad y registro salarial

A lo largo del año 2019 se han producido varias modificaciones en diversos ámbitos laborales. Ha habido modificaciones en materia de paternidad, así como en materias de planes de igualdad o del registro salarial, todo ello derivado de la aprobación 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, con el objetivo de combatir la desigualdad en el lugar de trabajo.

A continuación, detallamos de forma breve y concisa las principales novedades de las que supone este Real-Decreto:

### 1. NOVEDADES EN MATERIA DE PATERNIDAD

Desde el año 2019 se han producido diversas modificaciones que han alterado los periodos de paternidad que ha habido vigentes en los últimos años. Estas modificaciones se inician con la publicación del mencionado Real Decreto-ley 6/2019, 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, con efectos del 1 de abril de 2019.

Como es bien sabido, con anterioridad a la publicación de sugerido Real Decreto, el permiso de paternidad era de 5 semanas. Sin embargo, la publicación de este Real Decreto supuso que la duración total de la paternidad se ampliara en 2019 a **8 semanas, con posibilidad de sumar 4 semanas más que puede ceder la madre de su periodo no obligatorio.**

Así bien, y dado su carácter progresivo, con efectos de 1 de enero de 2020, el permiso de paternidad se ha ampliado nuevamente a la **duración total de 12 semanas, pudiéndose ampliar dos semanas más que puede cederle la madre de su período no obligatorio.**

En concreto, de estas 12 semanas, la **parte obligatoria para la paternidad** será de 4 semanas ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto, y la **parte voluntaria**, se transforma en 8 semanas, continuadas e

---

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>

---



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

ininterrumpidas por periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.

Estas modificaciones graduales tienen como objetivo, que la paternidad llegue a las 16 semanas de baja a partir del 1 de enero de 2021, con la finalidad, así, de combatir cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral.

## 2. NOVEDADES EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD

Como hemos referido al inicio de la presente comunicación, este nuevo Real Decreto, introduce también novedades legislativas en materia de planes de igualdad bajo medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La finalidad de los planes de igualdad es evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, por lo que, las diferentes empresas, en función del número de trabajadores que tengan, deben fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias que opte la empresa para combatir cualquier tipo de desigualdad, y las prácticas que se deben llevar a cabo para su consecución.

Hasta la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, la implantación del plan de igualdad era únicamente obligatoria para aquellas empresas de más de 250 trabajadores, no obstante, esta nueva normativa está orientada para aplicar la obligatoriedad a aquellas empresas que tengan 50 o más trabajadores de cara al año 2022, aplicando el siguiente orden:

- Las empresas que tienen de **151 a 250 trabajadores** tendrán hasta el 7 de marzo de 2020 para implementar el plan de igualdad.
- Las empresas que tienen entre **101 y 150 trabajadores** tendrán hasta el 7 de marzo de 2021.
- Aquellas que tienen entre **50 y 100 trabajadores**, tienen hasta el 7 de marzo de 2022.

Así bien, para este ejercicio 2020, aquellas empresas de entre 151 y 250 trabajadores, deberán poner en marcha el plan de igualdad con una fecha límite de 7 de marzo.

## 3. NOVEDADES EN REGISTRO SALARIAL

Entre las medidas del nuevo Real-Decreto para combatir cualquier tipo de modificación laboral, se ha visto afectada también, el registro salarial obligatorio. Con esta medida, las empresas tendrán que dejar constancia de los valores medios de los salarios, los complementarios, y de cualquier tipo de percepción extrasalarial, con el objetivo de comprobar si existe o no desigualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Con esta medida, se pretende paliar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres no pudiendo exceder esta diferencia del 25%, intentando con ello evitar situaciones abusivas o cualquier tipo de discriminación por género.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Las infracciones en materia de relaciones y empleo contradiciendo estas normativas publicadas para detectar y combatir la desigualdad en la empresa, se sancionarán conforme lo preceptuado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el cual prevé para las sanciones de carácter **grave**, una multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado **medio** de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado **máximo** de 3.126 a 6.250 euros.

En caso de que se produzcan sanciones de carácter **muy grave**, también serán sancionadas con la multa, en su grado mínimo, de 6251 euros a 25.000, en su grado medio de 25.001 a 100.000 euros; y en su grado máximo de 100.001 euros a 187.515 euros.



---

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>

---



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.