



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2019/2020**

**IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO:
ANÁLISIS DE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS
POR EL REAL DECRETO-LEY 6/2019**

**GENDER EQUALITY AT WORK: ANALYSIS OF THE
NOVELTIES INTRODUCED BY THE ROYAL DECREE-
LAW 6/2019**

MÁSTER EN ABOGACÍA

AUTOR: D. PABLO LÓPEZ PUENTE

TUTOR: D. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

Índice de contenidos:

RESUMEN:	3
ABSTRACT:	3
Objeto:	5
Metodología:.....	6
INTRODUCCIÓN: EL ÉXITO PARCIAL DE LA LO 3/2007 Y LA EXTRAORDINARIA Y URGENTE NECESIDAD DE PALIAR LA DESIGUALDAD.	9
1. PLANES DE IGUALDAD	13
2. MODIFICACIONES OPERADAS POR EL RD-LEY 6/2019 EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO.	18
2.1 El concepto de trabajo de igual valor.....	19
2.2 El blindaje de la situación de embarazo en los periodos de prueba.....	20
2.3 Clasificación profesional y salario.....	23
2.4 El derecho de conciliación y la jornada a la carta.....	27
2.5 Permisos y suspensión del contrato: La regulación conjunta del permiso por nacimiento de hijo.....	39
2.5.1 Permisos.	40
2.5.2 Suspensión del contrato de trabajo.	42
2.6 Extinción del contrato de trabajo, derecho de información y los permisos de progenitor distinto de la madre biológica en caso de ser personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.	47
3. LAS NUEVAS MEDIDAS POR LA IGUALDAD EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.....	49
4. ADECUACIONES REALIZADAS EN LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EN EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO. MODIFICACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO	53
4.1 Adecuaciones en la Ley General de la Seguridad Social: la otra cara de las modificaciones en las prestaciones de maternidad y paternidad.	53
4.2 Las nuevas situaciones reguladas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.....	55
4.3 Ampliación de recursos con la modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.	55

5. CONCLUSIONES:	56
Bibliografía consultada:.....	61
Jurisprudencia consultada:.....	64
Legislación utilizada:.....	66

RESUMEN:

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce medidas en diversos textos legales con el objetivo de paliar las situaciones de desigualdad por razón de sexo que se manifiestan en el ámbito laboral, calificando de inaplazable la acción legislativa mediante el uso de un instrumento excepcional.

Tras los resultados discretos de la Ley Orgánica 3/2007, se pretende facilitar el acceso de las mujeres a puestos mejor remunerados, como los relacionados con la ciencia y la tecnología, ocupados hoy en su mayoría por varones. Para ello se introducen medidas tendentes a corresponsabilizar a los hombres en el cuidado de los hijos y otras cargas familiares, tradicionalmente soportadas por mujeres, estableciendo la llamada jornada a la carta en aras de una mayor conciliación de la vida familiar y profesional e igualando y regulando unitariamente los permisos de maternidad y paternidad, dando lugar a la nueva prestación por nacimiento, entre otras medidas que se introducen sobre los permisos, situaciones de embarazo, planes de igualdad y demás cuestiones relacionadas con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Palabras clave: Corresponsabilidad, desigualdad, brecha salarial, conciliación, igualdad de género, discriminación por razón de sexo.

ABSTRACT:

The royal decree 6/2019 from March 1st, of urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment introduces measures in multiple legal texts with the aim of alleviating situations of sex discrimination that manifests itself in the workplace, calling the legislative action unplayable by using an exceptional instrument.

Following the discrete results of organic law 3/2007, it is intended to facilitate women's access to better paid positions, such as those related to science and technology, mostly occupied by men. For this, measures are taken to co-responsible men in the care of children and other family charges, traditionally supported by women, establishing the

so-called adaptable day for the sake of greater reconciliation of family and professional life and equalizing and regulating unitary maternity and paternity leave, giving rise to the new benefit by birth, among other measures that are introduced about work permits, pregnancy situations, equality plans and other issues related to labor and social security law.

Key words: Joint responsibility, inequality, wage gap, conciliation, gender equality, sex discrimination.

Objeto:

"La discriminación salarial ha ido demasiado lejos. El principio de mismo trabajo mismo sueldo ha estado en los tratados desde 1957, pero en Europa las mujeres siguen recibiendo de media un 16% menos de sueldo que los hombres. Es hora de atajar esto". Son palabras de Helena Dalli, Comisaria de Igualdad de la Comisión Europea en la primera sesión del año 2020 del Parlamento Europeo celebrada en Estrasburgo, Francia.

En el marco de nuestro país, la situación de constante incumplimiento por parte de las empresas españolas del concepto de igual retribución por trabajo de igual valor supone un ahorro de 55 días de salario en las remuneraciones de las trabajadoras mujeres, debido a la brecha salarial que sufren respecto a sus compañeros hombres.

Valga lo anterior como ejemplo de la patente desigualdad que aún perdura en el ámbito laboral y contra la que se sigue combatiendo, tras la constatación de los insuficientes resultados que proporcionó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Si bien estamos hablando de una norma que supuso un hito en la lucha contra la discriminación por razón de sexo en el trabajo, no puede negarse que, tras más de una década de vigencia, la situación está muy lejos del objetivo de igualdad efectiva que perseguía la Ley desde su misma rúbrica.

Son habituales a día de hoy las discriminaciones por razón de embarazo, de asunción de cargas familiares tradicionalmente atendidas por mujeres, acoso sexual en el ámbito laboral y demás conductas que deben atajarse, teniendo en cuenta además que la situación se agrava en sectores clave como en el campo de la ciencia y la tecnología, donde la presencia de trabajadores hombres supera con mucho a la de las mujeres, con todo lo que ello conlleva en una época que está a las puertas de la llamada Revolución Industrial 4.0.

Es responsabilidad de los poderes públicos hacer todo lo posible por paliar estas situaciones, tal es el mandato que realiza la Constitución Española en su artículo 9.2, que los sitúa como garantes de la igualdad que se garantiza a todos los españoles, independientemente de su sexo, que a su vez proclama en el artículo 14 de la Norma Suprema del ordenamiento.

En este contexto se sitúa la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que en su articulado reforma cuestiones fundamentales del ordenamiento social en aras de eliminar la discriminación, mediante un instrumento de uso en teoría excepcional y que otorga al ejecutivo funciones legislativas por razones de urgente y extraordinaria necesidad.

El objetivo de este Trabajo Fin de Máster es el de analizar las reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2019, razonando desde un punto de vista crítico sobre su conveniencia y su efectividad *a priori* en la erradicación de la discriminación mediante el uso de las nuevas figuras que introduce, como la regulación conjunta de las prestaciones de maternidad y paternidad, ahora englobadas en la prestación por nacimiento y con un periodo de permiso equiparado de 16 semanas (incluidas las 6 de obligatorio cumplimiento posterior al parto) o la novedosa jornada a la carta que busca una mayor facilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar entendiendo que constituía un obstáculo a remover para alcanzar la igualdad efectiva, todo ello reflexionando sobre la apuesta por la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas y cargas familiares, cuestión que ha de darse necesariamente si queremos una sociedad igualitaria. También se aprovecha la ocasión para evaluar los resultados que, tras varios años de aplicación, ha proporcionado la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como para reflexionar si el uso de un instrumento tan excepcional como el Real Decreto-Ley es adecuado para regular un tema que, aunque calificado de extraordinario y urgente, lleva copando informativos y programas de partidos políticos desde hace más de una década.

Metodología:

La metodología utilizada para desarrollar el presente trabajo ha sido sobre todo analítica y descriptiva, analizando la situación actual y reciente en relación a la igualdad de género en el trabajo que ha llevado a la adopción del Real Decreto-Ley 6/2019. Tal circunstancia no ha impedido realizar un análisis reflexivo sobre los propósitos buscados por el legislador con estas modificaciones ni abordar los principales problemas de aplicación e interpretación que pueden producirse.

Tras la reunión mantenida con el tutor para la elección del tema, se procedió a la elaboración de un esquema básico y sujeto a cambios que sirviera como criterio orientador a la hora de acotar las cuestiones a tratar y de cara a la búsqueda de información al respecto, dividiendo en distintos bloques los temas sobre los que versaría el trabajo.

Posteriormente se procedió a la recopilación de información al respecto, con la particularidad de precisar de un seguimiento continuo a las novedades que, en cuanto a publicaciones sobre la materia, iban saliendo, ya que la elección del tema se produjo antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019. Por tratarse de un tema de absoluta actualidad, el grueso de la investigación se centró en el estudio de la legislación que se menciona en el trabajo y la bibliografía, el examen de la jurisprudencia que se iba pronunciando en las primeras sentencias sobre la nueva normativa, y las publicaciones científicas que, en su mayoría localizadas en revistas en forma de artículos, invitaban a la reflexión sobre el tema y otorgaban distintos puntos de vista, críticas y consideraciones de gran valor académico. También se han consultado trabajos y tesis doctorales de acceso abierto en las plataformas de distintas universidades.

Se ha utilizado para ello el catálogo online de la Biblioteca de la Universidad de León y la base de datos de Dialnet, además de todas aquellas plataformas a las que redirige para la consulta de documentos. Se ha consultado también la biblioteca virtual de la editorial Tirant Lo Blanch, y las bases de datos del Boletín Oficial del Estado, Cendoj, y la base de datos del Tribunal Constitucional para la búsqueda de jurisprudencia y legislación. Del mismo modo, se ha acudido a noticias periodísticas de distintos medios digitales, incluyendo medios especializados en las novedades en materia jurídica, para realizar un seguimiento periódico del tema.

Se ha consultado la base de datos del Boletín Oficial del Estado para la búsqueda de los distintos textos legales a los que ha sido necesario acudir en la realización del trabajo.

Tras la lectura y el estudio del material recopilado en un primer momento, ya que la tarea de búsqueda de información tuvo que prolongarse durante la totalidad del tiempo de elaboración del trabajo, se formalizó el índice definitivo sobre el que desarrollar el trabajo, basado en el propio índice del Real Decreto-Ley 6/2019,

dividiendo así los distintos bloques sobre los que actuaron las reformas.

Posteriormente, se inició la redacción del cuerpo del trabajo en base al borrador compuesto de notas que se elaboraron en el estudio del tema, aplicando sobre el texto, periódicamente, correcciones y cambios a tenor de los informes del tutor, hasta completar una primera versión del trabajo.

Esta primera versión fue sometida a las correcciones y cambios oportunos sugeridos por el tutor y la modificación de algunos aspectos por mi parte, entendiéndolo que dotaban de una mayor coherencia al texto. Tras estas correcciones se procedió a la elaboración de las conclusiones, que ocupan la última parte del texto del trabajo, con la intención de aportar mayoritariamente las consideraciones personales que destacó tras el estudio de la materia desarrollada.

Para finalizar, se procedió a la elaboración del resto de partes del Trabajo Fin de Máster exigidas por el Reglamento sobre Trabajos de Fin de Máster en Abogacía, aprobado por acuerdo de la Junta de la Facultad celebrada el 21 de diciembre de 2018.

INTRODUCCIÓN: EL ÉXITO PARCIAL DE LA LO 3/2007 Y LA EXTRAORDINARIA Y URGENTE NECESIDAD DE PALIAR LA DESIGUALDAD.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, se aprueba por el legislador español como intento de paliar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en materia laboral¹ que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido incapaz de atajar. Si bien la citada Ley Orgánica fue pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, sus éxitos en materia de empleo y ocupación han sido, cuanto menos, discretos. El propio legislador, en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley que protagonizará el trabajo que nace con estas líneas, reconoce el fracaso de la llamada Ley de Igualdad de Género: problemas como la brecha salarial o la poca presencia de mujeres en los sectores de la investigación científica y la tecnología (sectores en auge tanto en la creación de puestos de trabajo como en lo relativo a sus elevadas remuneraciones) se mantienen inmunes a los ataques que en forma de legislación y políticas de igualdad se lanzan desde los poderes públicos.

Son estos motivos los que se aducen desde el Gobierno para justificar la utilización de esta forma tan singular de legislar, y es que el Real Decreto-Ley supone un caso anómalo en un Estado que proclama la separación de poderes² por cuanto, en síntesis, atribuye al poder ejecutivo la posibilidad de dictar leyes. Su régimen jurídico se encuentra en la Constitución, que exige en su art. 86 los requisitos de extraordinaria y urgente necesidad como presupuesto habilitante para que el Gobierno pueda legislar provisionalmente (esta provisionalidad, en la práctica, con un gobierno apoyado por la mayoría absoluta de la Cámara se traduce en una convalidación segura del Real-Decreto-Ley y por tanto en una ley dictada de forma directa por el poder ejecutivo) y

¹ En base a los arts. 9.2 y 14 de la Constitución.

² La separación de poderes fue un concepto enunciado por John Locke (1632-1704) y popularizado por Charles Louis de Secondant, Barón de Montesquieu (1689 – 1755) en su obra “Del Espíritu de las Leyes” (De l’esprit des loix, 1748) y se revela como un principio inherente al Estado democrático de derecho desde el dictado del art. 16 de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 26 de agosto de 1789 que asocia la existencia de Constitución a la garantía de los derechos y la separación de poderes.

establece un límite material en tanto que ningún Real Decreto-Ley podrá establecer nada relativo “*al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general*”³. De igual forma, obliga su apartado 2 a someter el texto a convalidación o derogación en los 30 días siguientes a su aprobación, previo debate y votación sobre el texto íntegro del Real Decreto-Ley⁴.

En fecha 14 de marzo de 2019 se produjo en el Congreso de los Diputados la convalidación del RD-Ley 6/2019⁵, por lo que el texto pasa a incorporarse de pleno al ordenamiento jurídico, eliminando la nota de provisionalidad que poseía en un primer momento. Cabe preguntarse, de todas formas, si el RD-Ley 6/2019 fue concebido en algún momento por el Gobierno como una norma con vocación provisional debido a una situación extraordinariamente urgente, o si por el contrario la convalidación era segura desde un primer momento y la fórmula del Real Decreto-Ley tan sólo se utilizó para agilizar el proceso de tramitación, mucho más dilatado de haberse llevado a cabo por el procedimiento ordinario. Si así fuera, no seríamos los únicos que dudan de la existencia de los requisitos habilitantes, ya que el RD-Ley 6/2019 ha sido objeto de un recurso de inconstitucionalidad⁶, aún pendiente de resolver en el momento de realización de este trabajo por el Tribunal Constitucional, en el que se alega, fundamentalmente, la no presencia de los presupuestos constitucionales.

³ Art. 86.1 CE *in fine*.

⁴ Sobre los requisitos habilitantes para el dictado de un Real Decreto-Ley, consultar a BARREIRO GONZÁLEZ, GERMÁN. “Sobre la extraordinaria y urgente necesidad en los decretos-leyes”. *Derecho Privado y Constitución*. N.º 17, 2003. Págs. 45-60. ISSN 1133-8768.

⁵ Resolución de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación 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. Consultado estado de la tramitación en: http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas?_piref73_2148295_73_1335437_7_1335437.next_page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IW12&PIECE=IWA2&FMT=INITXD1S.fmt&FORM1=INITXLUS.fmt&QUERY=%281%29.ACIN1.+%26+%28130%29.SINI.&DOCS=4-4

⁶ Recurso de inconstitucionalidad nº 2206-2019, admitido a trámite por el Tribunal Constitucional en fecha 7 de mayo de 2019.

¿Existe base para pensar que esta norma es inconstitucional? El legislador se manifiesta al respecto, antes de la interposición de recurso alguno, en la Exposición de Motivos de la propia norma. Así, proclama que la situación de desigualdad que se vive en materia socio-laboral obliga a una actuación urgente para paliar las injusticias que se producen, incluyendo esta decisión dentro del margen de maniobra que el art. 86.1 CE reconoce al Gobierno en tanto órgano de dirección política del Estado⁷. A este respecto, la doctrina del Tribunal Constitucional entiende que existe un peso político en la apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad que habilita la adopción de los Reales Decretos-Leyes, pero que el Gobierno debe de motivar explícita y razonadamente la situación habilitante, de manera que las medidas que se adoptan en la norma guarden relación o congruencia con la situación extraordinariamente urgente que se trata de afrontar; correspondiendo al Tribunal Constitucional un control externo de estos aspectos, entendiendo que debe controlar el juicio político del Gobierno pero jamás sustituirlo⁸.

Son por lo tanto dos los elementos sometidos al control constitucional⁹: el primero, los motivos que se aducen como extraordinarios y urgentes (dentro del margen de maniobra que se reconoce al Gobierno) y el segundo, la idoneidad de las medidas adoptadas para paliar la situación.

No puede dudarse de la grave e incluso bochornosa situación que supone que en un Estado de Derecho, en pleno año 2019, existan desigualdades tan profundas por razón de sexo. De todas maneras, no es una situación sin precedentes, cuya urgencia sea mayor ahora que hace una década¹⁰. Atendiendo a las medidas, nos encontramos con algunas que poseen una paulatina implantación con un plazo de años (como la igualación de los permisos de maternidad y paternidad o la implantación de planes de igualdad en las empresas). No perdiendo de vista que todo esto se hace para paliar una

⁷ STCo 68/2007, de 28 de marzo, FJ 6. En el mismo sentido, STCo 109/2014, de 26 de junio, FJ 3.

⁸ STCo 128/1997, de 14 de julio, FJ 3.

⁹ STCo 33/2007, de 12 de febrero, FJ 3.

¹⁰ Como puede verse en la STCo 33/2007, de 12 de febrero, FJ 3, la no existencia de precedentes es un motivo de peso para calificar una situación como extraordinaria, si bien no podemos reducir la determinación como tal a sólo un criterio.

situación con urgencia, es difícil justificar el uso de medidas estructurales¹¹ con vocación de perpetuidad en el ordenamiento¹², pues precisamente para ese tipo de regulación existe la figura de la Ley Orgánica, que no casualmente fue el mecanismo utilizado en 2007 para legislar en esta materia. En este sentido, la doctrina constitucional entiende justificado el uso del Real Decreto-Ley *“en todos aquellos casos en que hay que alcanzar los objetivos marcados para la gobernación del país, que, por circunstancias difíciles o imposibles de prever, requieren una acción normativa inmediata o en que las coyunturas económicas exigen una rápida respuesta”*¹³. Desde luego no hablamos aquí ni de problemas imposibles de prever ni de medidas que suponen una rápida respuesta¹⁴, como ha quedado argumentado previamente.

Puede resultar curioso también pararse en los límites materiales del art. 86 anteriormente expuestos, ya que podríamos pensar en si las medidas que aprueba este RD-Ley 6/2019, que afectan en parte a la percepción de prestaciones de seguridad

¹¹ Sobre el uso inadecuado del Real Decreto-ley ver STCo 61/2018, de 7 de julio, FJ 4, apartado d). Razona al respecto *“que una necesidad de adaptación estructural “no alcance por sí misma a satisfacer el cumplimiento de los estrictos límites a los que la Constitución ha sometido el ejercicio del poder legislativo del Gobierno”, con la única salvedad de que se trate de situaciones especialmente cualificadas por “notas de excepcionalidad, gravedad, relevancia e imprevisibilidad que determinen la necesidad de una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido para la tramitación parlamentaria de las leyes, bien sea por el procedimiento ordinario o por el de urgencia” (SSTCo 68/2007 , de 28 de marzo, y 137/2011 , de 14 de septiembre; en el mismo sentido, SSTCo 11/2002, de 17 de enero; 137/2003 , de 3 de julio; 237/2012 , de 13 de diciembre, y 51/2013, de 28 de febrero)”*

¹² Precisamente son las situaciones coyunturales necesitadas de medidas con vocación de provisionalidad las que más han prosperado en la superación del requisito de la extraordinaria y urgente necesidad. En los últimos años, la alegación de coyunturas económicas desfavorables han resistido a los recursos de inconstitucionalidad planteados: SSTCo 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de diciembre, FFJJ 3 y 4; 33/2017, de 1 de marzo, FJ 3 y 183/2014, de 6 de noviembre, FJ 4, entre otras.

¹³ STCo 6/1983, de 4 de febrero, FJ 5.

¹⁴ La rapidez en la actuación ante una situación urgente es una consideración constante en la jurisprudencia constitucional, valga por todas la STCo 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 5.

social¹⁵, entran en conflicto con la limitación que el art. 86.1 CE establece al prohibir que los Reales Decretos-Leyes afecten a derechos, deberes y libertades regulados en el Título I, donde encontramos el derecho de acceso a las prestaciones de Seguridad Social que se configura en el art. 41 CE como un mandato a los poderes públicos.

En definitiva, habrá que esperar a la sentencia del Tribunal Constitucional, pero todo parece indicar que las medidas y reformas del Real Decreto-Ley 6/2019 han llegado para quedarse, por lo que es turno de avanzar y entrar en cada una de las medidas adoptadas y comprobar si podrán alcanzar el resultado para el que han sido concebidas.

1. PLANES DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorporó como una de las medidas de política activa para acabar con la desigualdad de género los llamados planes de igualdad. El Capítulo III del Título IV de la Ley, titulado “Los planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad” se dedica a su regulación, definiéndolos como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, 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”* (art. 46.1 LO 3/2007) y ordenando la existencia de los mismos en aquellas empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, siendo voluntaria su adopción en las demás, si bien existe un claro mandato a las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades, así como de negociar medidas tendentes a erradicar situaciones de desigualdad (art. 45 LO 3/2007). Era de igual modo obligatoria su adopción en supuestos de previsión en el convenio colectivo aplicable, en caso de que así lo hubiese decidido la Autoridad Laboral en un procedimiento sancionador y para las Administraciones Públicas, en los términos y condiciones presentes en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Más allá de eso, las previsiones legales en cuanto al contenido de los planes fueron de todo punto escasas. Se estableció un sistema de lista abierta de materias a incorporar en el plan, citando la ley algunas de las que se entendía que no deberían

¹⁵ El propio art. 4 lleva como rúbrica *“Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre”*.

faltar: las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 46 LO 3/2007, apartados 2 y 11).

El paso del tiempo demostró que los planes de igualdad, en los términos de la Ley Orgánica 3/2007, estaban lejos de ser eficaces. Cuestiones como la tasa de empleo femenina y la brecha salarial, que nadie podría discutir que son claros indicadores de la situación que se vive en materia de igualdad en el empleo, seguían en datos muy mejorables en 2017, tras diez años de vigencia de la LO 3/2007. Así, la tasa de actividad laboral de las mujeres en España se situaba entonces más de doce puntos porcentuales por debajo de la de los hombres (52,1% frente al 64,2% masculino) y la brecha salarial se situaba en una horquilla que iba desde un 8,5% en edades bajas (de 25 a 34 años) a un 22,5 en edades más avanzadas (55 a 64 años)¹⁶.

A la fuerza ya de por sí clarificadora de los datos, se unieron voces que desde los ámbitos académicos y profesionales calificaron de insuficiente y poco efectiva el planteamiento de la LO 3/2007 sobre los planes de igualdad en las empresas.

De esta forma, se comenzó a poner el acento en la necesidad de una actividad legislativa complementaria a los planes de igualdad, bien mediante la actuación en ámbitos concretos necesitados de atención legislativa, como la alta subcontratación y externalización en sectores fuertemente feminizados, bien mediante la canalización a través de los planes de igualdad de acciones orientadas a disminuir la desigualdad, tales como ayudas a guarderías o fomento de la estabilización de la plantilla femenina¹⁷.

Igualmente, se pide un cambio radical en la concepción de estos planes, ya que han de ser “*un elenco de medidas efectivas*” y no meramente “*un catálogo de buenas*

¹⁶ Datos extraídos del Informe de la OIT: Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino en 2017 y de la web del Instituto Nacional de Estadística (INE): https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

¹⁷ SIERRA HERNÁIZ, Elisa. “El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas”. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. N.º 38, 2017. Págs. 204-228. ISSN 1575-7048.

prácticas”¹⁸ pues actualmente la escasa voluntad negociadora por parte de las empresas convierte a estos instrumentos en un “*texto estandarizado aportado por una consultora externa*”¹⁹. Para ello es indispensable, en primer lugar, realizar un diagnóstico de situación relativo a la igualdad entre mujeres y hombres, en primer lugar, puesto que esto venía ya exigido por la LO 3/2007 y pese a ello no se le ha dado el debido cumplimiento; y en segundo lugar, fomentar la negociación entre empresas y trabajadores. Esto convertiría a los planes de igualdad, no en esos textos estandarizados o catálogos de buenas prácticas, como nos hemos referido a ellos antes, sino como un instrumento adaptado a cada empresa que venga a atajar los concretos problemas que se presenten en la misma²⁰. Como concluye algún autor, “*un texto estandarizado difícilmente responderá a la exigencia de que el plan de igualdad sea un instrumento específico en cada empresa, pues, para que pueda operar sobre la realidad de la misma, es absolutamente necesario contar con una descripción lo más exacta posible de la situación sobre la que deben operar las medidas concretas que el plan recoja para lograr la igualdad real y sustancial entre todos los trabajadores con independencia de su sexo*”²¹.

Es momento entonces de preguntarse si las reformas que introduce el RD-Ley 6/2019 en materia de planes de igualdad contribuyen o no a paliar las deficiencias que ha conllevado la aplicación de la LO 3/2007.

Las modificaciones en cuestión operan en dos aspectos fundamentalmente: en primer lugar, amplían el ámbito de aplicación de la normativa de los planes de igualdad,

¹⁸ SIERRA HERNÁIZ, Elisa. “El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas”. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. N.º 38, 2017. Pág. 226. ISSN 1575-7048

¹⁹ TORRENTS MARGALEF, José. “La consecución de la igualdad y la no discriminación. Un camino arduo por recorrer. En particular los planes de igualdad de las empresas”. *Noticias CIELO, N.º 1*, 2019, pág. 3, ISSN-e 2532-1226.

²⁰ Sobre lo indispensable de las medidas de diagnóstico y negociación en la elaboración de un plan de empresa como instrumento propio y adaptado a cada empresa se pronunció el TS en Sentencia 489/2018, de fecha 13 de septiembre de 2018.

²¹ TORRENTS MARGALEF, José. “La consecución de la igualdad y la no discriminación. Un camino arduo por recorrer. En particular los planes de igualdad de las empresas”. *Noticias CIELO, N.º 1*, 2019, pág. 3, ISSN-e 2532-1226

obligando a un mayor número de empresas a contar con uno y, por tanto, recurriendo aún más a la voluntad negociadora de las empresas. En su momento, como se ha dicho, la voluntad negociadora de las empresas brilló por su ausencia y en principio no cabría esperar otra cosa a futuro de no ser por la segunda de las cuestiones que se reforman: la tipificación como infracción grave del incumplimiento de la obligación de adoptar planes de igualdad.

Con estos problemas sobre la mesa, el ejecutivo reforma la regulación de los planes de igualdad en las empresas; y lo hace en primer lugar ampliando el ámbito de aplicación (extremo este que se venía reclamando). Se produce un aumento considerable del número de empresas que contarán con la obligación de adoptar un plan de igualdad, puesto que se modifica el art. 45.2 de la LO 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reduciendo de “más de 250 trabajadores” a “50 o más” el baremo cuantitativo de empresas que han de adoptar planes de igualdad.

Además, frente a la criticada regulación anterior del contenido de estos planes, convertidos a la larga en meras declaraciones de intenciones sin contenido alguno, y que tan sólo contaban con una lista de ejemplos de temas que podían o no incluirse, a mayores de otros que se considerasen pertinentes; el RD-Ley 6/2019 modifica el apartado 2 del art. 46 y añade 3 apartados más (4, 5 y 6) fijando una serie de temas que constituyen un contenido mínimo obligatorio en todos los planes, además de hacer referencia a la necesidad de negociación que se ha tratado antes: por un lado, supone un mandato legal a las empresas, que contribuirá a atajar el problema de la escasa voluntad de sentarse a hablar con los trabajadores y, por otro, asegurará el diagnóstico individualizado que se precisa para la adopción de estos Planes para que sean realmente útiles y no los documentos genéricos e ineficaces que resultaron de la LO 3/2007.

Dentro del contenido mínimo, y sin perjuicio de los demás asuntos que figuran en el listado, podemos destacar la inclusión de las condiciones de trabajo en general y, en particular, las auditorías salariales de mujeres y hombres; el ejercicio corresponsable de las responsabilidades derivadas de la vida familiar, personal y laboral; la infrarrepresentación femenina y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Estas cuestiones y las demás del nuevo catálogo del art. 46.2 habrán de aparecer en toda negociación y posterior plan de igualdad, pero no con la urgencia que podríamos suponer que debe plasmarse en un RD-Ley. La imposibilidad de actuar en

esta materia de forma inmediata ha supuesto la inclusión de la D.A 12ª en la LO 3/2007, que fija un periodo transitorio para las empresas, a contar desde el 7 de marzo de 2019, en atención al número de trabajadores, siguiendo la siguiente escala: 1 año para las empresas de más de 150 personas y hasta 250; 2 años para las que tengan más de 100 y hasta 150 y 3 años para las empresas de 50 a 100.

Con los nuevos apartados 4, 5 y 6 del art. 46 RD-Ley se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas y se establece la obligatoriedad de inscripción de las mismas. Pese a que el apartado 6 se remite al desarrollo reglamentario de dicho registro y el ejecutivo se dio 6 meses para ello, la realidad es que a fecha en la que se redactan estas palabras, alcanzados ya esos 6 meses, dicho reglamento no existe, por lo que la cuestión no empieza con buen pie en lo que se refiere a pasar de las palabras a la acción²². Esto supone un gran problema para las empresas, ya que la no adopción de planes de igualdad les puede acarrear la interposición de una sanción, y es que otra de las medidas del RD-Ley 6/2019 es la definición del tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Por tanto, se tipifica como infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad se establecen, no solo en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable, sino también en la LOIHM mediante la modificación de su art. 7.13.

Sin deseo de reincidir en exceso en la idea, podemos sintetizar que el RD-Ley viene con la voluntad (de momento teórica y sobre el papel, puesto que no ha pasado un tiempo prudencial para juzgar su eficacia) de reforzar la idea de obligar a las empresas (y un mayor número de ellas ahora) a adoptar planes de igualdad personalizados, mediante el refuerzo de la obligación de diagnosticar la situación propia de cada empresa; con un contenido eficaz, mediante la fijación de unos elementos mínimos que

²² Mientras esta situación siga así, ha de entenderse que es de aplicación el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. A tenor del mismo, los planes de igualdad que se adoptan al margen de la negociación colectiva quedan fuera del registro, siendo el caso de aquellos en los que no se llega finalmente a un acuerdo, o aquellos en los que la empresa decide adoptarlos unilateralmente para poder acceder al distintivo de igualdad o por otras razones, o bien como consecuencia de la intervención de la Inspección de Trabajo por infracción en materia de igualdad.

aseguren la no elusión de materias fundamentales; y buscando el aumento de la voluntad negociadora de las empresas: primero, mediante el incremento de los ámbitos de aplicación y segundo, a través de la motivación que supone la amenaza de una infracción grave con su correspondiente sanción de no cumplirse con lo estipulado.

2. MODIFICACIONES OPERADAS POR EL RD-LEY 6/2019 EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO.

Si bien se han destacado los fracasos de la LO 3/2007 en materia de igualdad de género, por ser precisamente una ley directamente orientada a paliar estas situaciones, el RD Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se veía igualmente necesitado de una reforma en la materia, que viniera a reforzar la igualdad en el ámbito laboral en una ley que es principal y básica dentro del derecho social. De hecho, el mismo gobierno responsable de la aprobación de nuestro protagónico RD-Ley 6/2019 hacía referencia, en la figura de su Presidente, Pedro Sánchez, en la primera sesión de investidura en el pasado mes de julio, y de nuevo en la reciente del mes de enero, a una “reforma integral” del Estatuto de los Trabajadores como uno de los proyectos básicos para la legislatura²³.

El comienzo de esta reforma integral llega con la aprobación del RD-Ley 6/2019, incorporando reformas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. De todas ellas, es momento ahora de centrarse en aquellas que están relacionadas con la institución del contrato de trabajo, tratando las referentes a su validez, a las modalidades contractuales (concretamente a las de contrato formativo y a tiempo parcial), al periodo de prueba, a la suspensión del contrato y a su extinción.

También es necesario señalar en este momento, para evitar repetir lo mismo en más ocasiones a lo largo del trabajo, que el RD-Ley realiza una serie de adecuaciones en su articulado, consistentes en el uso del término “persona trabajadora” en lugar del término “trabajador”; haciendo gala de un lenguaje inclusivo que, sin embargo, sólo

²³ Noticia periodística que se hace eco de las declaraciones arriba citadas: <https://www.europapress.es/economia/noticia-sanchez-promete-nuevo-estatuto-trabajadores-renunciar-derogar-parte-reforma-laboral-20190722131223.html>

aparece en los artículos que reforma el RD-Ley 6/2019, no extendiéndose la adecuación terminológica al resto del texto mediante una cláusula general.

2.1 El concepto de trabajo de igual valor

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, titulado “igualdad de remuneración por razón de sexo”, se ve reformado por el art. 2.7 del RD-Ley 6/2019, pasando del escaso contenido que proclamaba igual remuneración por trabajo de igual valor, a un mayor desarrollo legal del concepto de trabajo de igual valor, señalando que *“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 dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*²⁴; remitiéndose, por tanto, a una serie de elementos objetivos que destierran la posibilidad de juicio en virtud de condiciones personales que puedan llevar a discriminar en situaciones que en realidad son equivalentes, fundamentalmente, por razones de género.

La relevancia de reforzar un concepto tan fundamental como el de trabajo de igual valor es muy importante para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral. La evolución del mismo ha ido ligada a la igualdad de género desde un primer momento, que podemos situar en la STCo 145/1991, la primera que supuso un gran avance en cuanto a la igualdad salarial²⁵: afirmaba el TC que la igual remuneración no ha de darse solo entre trabajos iguales, sino también entre trabajos equivalentes desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de la prestación²⁶, es decir, las diferencias salariales no han de encontrar sus motivos en el sexo de las personas, sino

²⁴ Art. 28.1 ET, párrafo segundo, tras la redacción dada por el art. 2.7 del RD-Ley 6/2019.

²⁵ En la citada sentencia, se estimaba el recurso de amparo, por vulneración del art. 14 CE, interpuesto por un grupo de limpiadoras del Hospital Gregorio Marañón que contaban con un salario consignado en convenio inferior al del grupo profesional de peones, teniendo ambos colectivos funciones similares o equivalentes.

²⁶ STCo 145/1991, de 22 de julio, FJ 3.

en el trabajo efectivamente prestado²⁷. La consignación de este concepto en un texto legal básico como el Estatuto de los Trabajadores no hace sino reforzar la idea de trabajo efectivamente prestado como criterio diferenciador en el ámbito laboral, sea el trabajador hombre o mujer.

2.2 El blindaje de la situación de embarazo en los periodos de prueba.

El RD-Ley 6/2019 modifica el Estatuto de los Trabajadores también en su artículo 14, añadiendo un párrafo en su apartado 2 que constituye un blindaje para las situaciones de embarazo en los periodos de prueba, institución regulada por dicho artículo. La nueva redacción estipula que la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 ET, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad²⁸. Esta regulación viene a seguir la estela de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)²⁹ que venía a establecer en materia de despidos un mecanismo singular de protección de la mujer embarazada, estableciendo la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso por nacimiento de hijo, salvo en supuestos excepcionales no relacionados con su estado y siempre que el empresario justifique por escrito las causas de dicha extinción.

Esta previsión se adapta, así, al periodo de prueba, de forma que desde el inicio del embarazo, e independientemente de que el empresario conozca tal circunstancia,

²⁷ Para un mayor estudio sobre la STCo 145/1991, de 22 de julio, ver ELÓSEGUI, María. “Igual salario por trabajo de igual valor: STC 145/1991, de 22 de julio”. *Persona y Derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*. Nº 54, 2006. Págs. 119-150. ISSN 0211-4526.

²⁸ Art. 14.2.II, en la nueva redacción dada por el RD-Ley 6/2019

²⁹ Sobre la adecuación o no entre la Directiva 92/85 y la normativa interna, cuestión no exenta de debate, ver STJUE de 22 de febrero de 2018 [asunto C-103/16]. Jessica Porras Guisado c. Bankia, S.A., sobre la inclusión en un expediente de despido colectivo a una trabajadora embarazada.

hasta el inicio de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, no puede alegarse como causa de no superación del periodo de prueba la circunstancia del embarazo, debiendo utilizarse para ello argumentos que no estén relacionados con esta situación de la trabajadora.

Esto supone un cambio total con la normativa anterior, conforme a la cual el propio Tribunal Constitucional había dictaminado que la protección especial de la que gozan las trabajadoras embarazadas no era extensible al caso del desistimiento del empresario en el periodo de prueba³⁰. Se argumentaba ya desde los sectores contrarios a la decisión del Alto Tribunal que “el legislador sólo ha ampliado la protección reforzada en los casos de embarazo a los supuestos de despido causal y que no cabe su aplicación ni siquiera por vía analógica a la extinción del contrato en período de prueba, al no concurrir la identidad de razón exigida legal y jurisprudencialmente”, lo que suponía “la existencia de un régimen jurídico que diferencia la protección entre las mujeres embarazadas en la ruptura de la relación laboral en función de circunstancias contractuales, impidiendo una idéntica tutela antidiscriminatoria”³¹; de manera que a los jueces les faltaba anclaje legal para declarar la invalidez del desistimiento en periodo de prueba, lo que provocaba una situación en la que, en palabras del firmante del voto particular “las determinaciones normativas, los actos empresariales o las interpretaciones que diferencien la tutela antidiscriminatoria entre situaciones que precisen, por razón de embarazo, la misma protección, serán, en suma, contrarias al art. 14 CE por imperativo constitucional. Sólo así se asegura el contenido esencial del derecho”³².

La nueva redacción del art. 14.2 del Estatuto de los Trabajadores zanja el asunto y habilita a los jueces y magistrados a combatir desde los tribunales la discriminación sin importar cuáles sean las condiciones contractuales. Pese a ello, algunos autores,

³⁰ STCo 173/2013, de 10 de octubre.

³¹ RODRÍGUEZ COPÉ, María Luisa. “Inaplicación de la nulidad objetiva en los casos de desistimiento empresarial durante el periodo de prueba de la trabajadora embarazada: La ¿evolución? de la jurisprudencia constitucional”. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. Nº 123, 2014, págs. 186 y 195, ISSN 0213-0750.

³² Voto particular del Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré contenido en la STCo 173/2013, de 10 de octubre.

además de los magistrados que redactaron o se adhirieron a los votos particulares, plantearon la no necesidad de previsión legal en tanto que “la decisión extintiva se encuentra limitada, ex artículo 14 CE, por la prohibición de la discriminación por razón de género (...) dada esa cobertura constitucional, no resulta razonable una interpretación de las normas infraconstitucionales que limite la protección en situaciones no sólo equiparables sino, incluso, de mayor vulnerabilidad”³³.

En relación con el periodo de prueba se actualiza también, mediante una nueva redacción dada al art. 14.3 del Estatuto de los Trabajadores, el catálogo de situaciones que, por acuerdo de ambas partes, interrumpen el periodo de prueba: en primer lugar suprimiendo los términos de maternidad y paternidad, que se ven sustituidos por “nacimiento”; y en segundo lugar añadiendo la situación de violencia de género, no presente hasta ahora, que pasa a constituir una protección mayor de las trabajadoras que se vean en esta situación, ya que podrán instar la interrupción del periodo de prueba. Puede aprovecharse este momento para señalar que las mismas novedades sobre cambios terminológicos y adición de la circunstancia de violencia de género se han producido también en los contratos formativos, dentro de las situaciones que interrumpen el cómputo de la duración de los mismos, mediante la nueva redacción de los arts. 11.1.b) y 11.2.b)³⁴.

Visto lo anterior, el RD-Ley 6/2019 aumenta las coberturas y blindo la situación de la mujer trabajadora ante la posible arbitrariedad empresarial de calificar el periodo de prueba como no superado por motivos ajenos a la realización del mismo, tal como lo es la situación de gravidez de la trabajadora. Además, aumenta el número situaciones de

³³ SEVERÍN CONCHA, Juan Pablo. “Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) 173/2013, de 10 de octubre de 2013 [BOE n.º 267, de 7-XI-2013] nulidad de decisión extintiva en periodo de prueba de contrato de trabajadora embarazada”. *Ars Iuris Salmanticensis: AIS: Revista europea e iberoamericana de pensamiento y análisis de derecho, ciencia política y criminología*, Vol. 2. N.º 1, 2014. Pág. 370. ISSN-e 2340-5155. En el mismo sentido, MUNÍN SÁNCHEZ, Laura. “La trabajadora embarazada frente a las distintas extinciones de su contrato de trabajo”. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, n.º18, 2014. Págs. 257-272. ISSN 1138-039X. ISSN-e 2530-6324.

³⁴ En relación a las situaciones que interrumpen el cómputo de la duración, tanto del contrato en prácticas como del contrato para la formación y el aprendizaje, se alude a «nacimiento» en vez de a maternidad y paternidad, y se incorpora la «violencia de género» con nueva redacción del art. 11.1 b) y 11.2 b) dada por el art. 2 apartados 1 y 2 del RD-ley 6/2019.

interrupción tras la inclusión de la violencia de género, que sin duda era necesaria por suponer una perturbación grave de la vida de la víctima, necesitada de cobertura en su ámbito profesional. Además, en los contratos a tiempo parcial se concreta, a través de un inciso final en el art. 12.4.d)³⁵, el derecho a no ser discriminado del artículo 4.2.c) ET.

2.3 Clasificación profesional y salario.

La brecha salarial puede definirse como la diferencia, en términos globales, de salario percibido que existe entre hombres y mujeres. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2017, dicha brecha oscila entre una diferencia de 8,5% en trabajadores de 22 a 35 años, hasta un más que preocupante 22,5% en trabajadores de 55 a 64 años, aumentando la brecha en las edades intermedias a medida que aumenta la edad³⁶. Las causas que motivan la existencia de semejantes diferencias son tres: En primer lugar, el menor número de horas que trabajan las mujeres (más demandantes de empleo a jornada parcial) por la asunción de mayores obligaciones en el ámbito familiar y doméstico. En segundo lugar, el menor desempeño de puestos por las mujeres tradicionalmente concebidos como masculinos (como se ha dicho anteriormente, hay poca presencia femenina en las carreras técnicas, siendo el sector tecnológico el de mayor auge). El tercer motivo lo encontramos en la inadmisibles remuneración distinta ante el desempeño de las mismas labores³⁷. Se ha analizado ya el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor por lo que para evitar extendernos más aquí, nos remitimos a dicho apartado.

³⁵ Se prevé de forma específica en el art. 12.4.d), para trabajadores a tiempo parcial que: “las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.

³⁶ Datos del INE, que pueden contrastarse en la dirección web: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

³⁷ CAMPS CERVERA, M^a. Victoria. “Transparencia y brecha salarial”. *Revista Internacional de Transparencia e Integridad*. N.º 6, 2018. Pág. 2. ISSN-e 2530-1144.

Muchas son las razones que han llevado a la situación anteriormente expuesta, y sin duda los sistemas de clasificación profesional, junto con los instrumentos análogos en el ámbito del empleo público (relaciones de puestos de trabajo) son una de las causas subyacentes de tal desajuste. Esto es así en tanto que los sistemas de clasificación profesional, en las formas que se han venido elaborando hasta ahora, “tienden a estandarizar su carácter masculinizado o feminizado según sectores de actividad, ocupaciones y/o niveles profesionales, de acuerdo con patrones fácilmente verificables”³⁸, resultando que podemos encontrar en los mismos cuestiones como atribuciones de rango, descripción de funciones en atención al rango o puesto, o la propia denominación del puesto, que se utilizan como conceptos a través de los cuales canalizar o permitir situaciones que, analizadas más allá del nombre y descripción dados por el sistema de clasificación provisional, constituyen en el fondo situaciones discriminatorias.

La figura de los sistemas de clasificación profesional hay que ponerla en relación con los planes de igualdad de las empresas, y esto no sólo por las características de los planes que se han tratado con anterioridad, como instrumentos de necesaria implementación en la empresa que suponen un conjunto de medidas adoptadas tras una actividad de diagnóstico y orientadas a la superación de las desigualdades de género; sino también porque los sistemas de clasificación profesional están dentro del catálogo de materias de necesaria inclusión del art. 46.2 de la LO 3/2007. Por tanto, en la reforma que al respecto de los planes de igualdad ha realizado el RD-Ley 6/2019 han de entenderse incluidos los sistemas de clasificación profesional, atribuyéndoles todas aquellas consideraciones que se mencionaron a la hora de analizar la reforma de los planes. Además, existen problemas en los sistemas de clasificación profesional que encuentran su causa directa en los planes de igualdad o, mejor dicho, en los problemas de los planes que el RD-Ley pretende paliar: la no adopción de los mismos (recordemos que dependían de la voluntad empresarial de sentarse a negociar), la falta de un contenido mínimo y la escasa o nula evolución que, de aprobarse, presentaban los planes se han confirmado como causas fundamentales de la escasa evolución de

³⁸ SALDAÑA VALDERAS, Eva. “Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público”. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. N.º119, 2013. Pág 92. ISSN 0213-0750.

los sistemas de clasificación profesional³⁹, del mismo modo que la ampliación del número de sujetos obligados a la adopción de planes y la fijación de un contenido que obliga a evolucionar se presentan como soluciones comunes a ambas instituciones. De igual forma, para la implantación de sistemas de clasificación profesional que eliminen los sesgos de género se revela como idóneo el mismo íter de actuación que planteábamos cuando hablamos de los planes de igualdad: un diagnóstico de la situación, el diseño en consecuencia de medidas que tiendan a la eliminación de las desigualdades, la planificación de acciones y el control de la ejecución y revisión de los resultados⁴⁰.

Pero además, el RD-Ley 6/2019 establece una reforma de los sistemas de clasificación profesional en el Estatuto de los Trabajadores, incorporando al art. 22 del mismo un párrafo en el que se precisan los fundamentos en los que han de basarse los criterios utilizados para su elaboración, a saber: un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el también reformado artículo 28.1 del ET⁴¹.

Si se habla de brecha salarial, más protagonista aún que el sistema de clasificación profesional es el salario en sí, regulado en los arts. 26 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Se ha hecho referencia *supra* a la configuración legal del concepto de trabajo de igual valor (existiendo previamente la obligación de igual remuneración) que se introduce como segundo párrafo del art. 28. 1 del Estatuto de los Trabajadores, pero el art. 2.7 del RD-Ley 6/2019 incorpora más novedades al respecto.

Es novedosa la incorporación como apartado 2 al art. 28 de la obligación del empresario de llevar un registro de salarios. El mismo deberá estar organizado por

³⁹ En este sentido: SALDAÑA VALDERAS, Eva. “Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público”. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. N.º119, 2013. Págs 108-110. ISSN 0213-0750.

⁴⁰ En este sentido se pronuncia, valga por todos: SALDAÑA VALDERAS, Eva. “Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público”. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. N.º119, 2013. Págs 111-116. ISSN 0213-0750.

⁴¹ Art. 22.3 ET, en su nueva redacción dada por el art. 2.6 del RD-Ley 6/2019.

sexos, distribuidos por grupos, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor; e incluir los complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla. Este registro será además accesible para todos los trabajadores de la empresa en todo momento, a través de sus representantes. Salta a la vista la relación que, de nuevo, nos encontramos con los Planes de Igualdad, ya que la elaboración de un registro de salarios se revela como un instrumento idóneo para la consecución de las funciones de diagnóstico a fin de detectar situaciones discriminatorias que suponen el paso previo a la adopción y ejecución de las medidas que se tomen para erradicarlas.

Se prevé además la necesidad de justificación de que la diferencia salarial existente no se debe a motivos relacionados con el sexo de los trabajadores en el caso de empresas de al menos 50 trabajadores, cuando del registro de salarios que obliga a adoptar el RD-Ley 6/2019, resulte una diferencia en las retribuciones de un 25 % o más entre trabajadores de un sexo y los de otro⁴².

De nuevo nos encontramos ante un refuerzo, como se ha señalado, de las actuaciones derivadas de la adopción de planes de igualdad por un lado, y por otro se establece una medida de control destinada a las empresas de, al menos, 50 trabajadores, estableciendo el mismo límite que se establece en el art. 1 del RD-Ley 6/2019, que modifica la LO 3/2007, para delimitar las empresas obligadas a adoptar planes de igualdad.

Pese a ello, se critica desde algunos sectores la actuación del RD-Ley contra la brecha salarial en concreto, entre otras cuestiones que ahora no vienen al caso, señalando la oportunidad perdida que supone haber aprobado estas disposiciones en el RD-Ley 6/2019 sin haber promulgado “una previsión específicamente vinculada a la brecha retributiva por género referente a las consecuencias indemnizatorias que habrían de generarse por la constatación de que se ha producido una discriminación retributiva (...) sacando un mayor partido al art. 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) en este ámbito”, planteando que “las indemnizaciones disuasorias pueden ser sumamente eficaces para eliminar la brecha retributiva de género”⁴³. Es cierto que se

⁴² Art. 28.3 ET, en su nueva redacción dada por el art. 2.7 del RD-Ley 6/2019.

⁴³ MIÑARO YANINI, Margarita. “O novo impulso normativo contra a fenda retributiva entre sexos”. *Revista Galega de Dereito Social – 2ª etapa: (RGDS)*. N.º 8, 2019. Pág 163. ISSN-e 1696-3083.

echa en falta la previsión de un tipo sancionador por el incumplimiento de los preceptos mencionados, tal y como se hizo con la reforma de la regulación de los planes de igualdad en la LO 3/2007; pero habida cuenta de la relación existente entre estas reformas y la de la Ley Orgánica 3/2007, e incluyéndose las retribuciones en el listado de materias que necesariamente se han de tratar en un plan de igualdad [concretamente, en el art. 46.2 apartado h], se puede entender que la función de la previsión de indemnizaciones a efectos disuasorios ya la cumple la tipificación como muy grave del incumplimiento de las previsiones en materia de planes de igualdad.

2.4 El derecho de conciliación y la jornada a la carta.

Una de las novedades más importantes y que más está dando que hablar de este RD-Ley 6/2019 es la referente al tiempo de trabajo, y más concretamente, la reforma del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, recientemente bautizada como “jornada a la carta”.

El art. 2.8 del RD-Ley 6/2019, dando una nueva redacción al art. 34.8 ET, establece el derecho de las personas trabajadoras a solicitar “la regulación de las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral”, a lo que hay que añadir las siguientes consideraciones:

- Está expresamente incluido en este derecho la prestación del trabajo a distancia.
- El periodo de solicitud, en caso de que las personas trabajadoras tengan hijos, se extenderá hasta que estos cumplan los 12 años⁴⁴.

⁴⁴ Aunque desde la jurisprudencia se ha mencionado que “*debe entenderse que existe un derecho genérico de todas las personas trabajadoras a solicitar el derecho a la conciliación (...) y un derecho específico para aquellas que tengan hijos menores de doce años*” sentenciando que “*cuando se habla del derecho a la conciliación de la vida familiar debe entenderse en sentido amplio (...) por tanto, no existen limitaciones por razón de vínculo familiar o por edad*” de modo que “*nada impide que se pueda ejercitar el derecho para cuidar a hijos mayores de doce años cuando concurren causas familiares*”, en la Sentencia 426/2019, del Juzgado de lo Social N.º. 1 de Valladolid, de 22 de noviembre de 2019, Rec. n.º 667/2019, en la que el Tribunal concede el derecho a adaptación de jornada pese a que los hijos de la trabajadora beneficiada por el pronunciamiento pasaban de los 12 años de edad.

- Se establece un procedimiento subsidiario para el caso de que no se regule nada a nivel de negociación colectiva, ante la solicitud del trabajador de adaptar la jornada, consistente en la apertura de un periodo de negociación de 30 días como máximo y comunicación escrita de la aceptación de su solicitud o, en su caso, de alternativa a su propuesta que permita su conciliación, o bien la negativa a la solicitud. En este último caso, habrá que indicar las razones objetivas que motiven la decisión.
- Se configura en relación a esto el derecho de la persona trabajadora a volver a su situación anterior cuando cese el periodo acordado o cuando venga motivado por un cambio en las circunstancias tenidas en cuenta.
- En el caso, más que frecuente en la práctica, de disputas entre trabajador y la empresa, el art. 34.8 fija el procedimiento del art. 139 de la LRJS como el oportuno.

Echando un vistazo a la regulación anterior de la adaptación de jornada, puede comprobarse la importancia de los cambios introducidos por el RD-Ley 6/2019: la redacción del art. 34.8 antes de la reforma establecía que *“el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”*. Se realizaba un reconocimiento de un derecho (de adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar) para posteriormente remitir la forma de ejercicio a la negociación con el empresario, fuera colectiva o individual. Dada su redacción, se discutía en la doctrina y la jurisprudencia si el derecho de adaptación de la jornada era directamente exigible o si lo era en virtud de y en los términos fijados en el convenio o acuerdo individual.

Así, había quien defendía que no se podía entender el derecho como uno de configuración absoluta, estando su ejercicio supeditado a la existencia de convenio colectivo o acuerdo individual, dada la redacción literal de la norma. Se llegaba a afirmar, incluso, que la previsión convencional prevalecería sobre la que individualmente pudiera considerar el trabajador más adecuada a sus intereses

personales y que, en defecto de previsión en convenio, el empresario podría denegar la solicitud de adaptación presentada por el trabajador⁴⁵.

Por otro lado, había quienes entendían que el derecho era directamente exigible, independientemente de que hubiera o no pacto⁴⁶, y ello debido a dos ideas: en primer lugar, por la doctrina asentada por la STC 3/2007, que señala que la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa, por lo que la negativa a la negociación supondría una vulneración del derecho de protección de la familia. En segundo lugar, carecería de sentido otra interpretación, ya que supondría privar de eficacia el art. 34.8 trasladando la eficacia o no del derecho a la voluntad o falta de ella que tenga el empresario para negociar la conciliación.

Jurisprudencialmente, el criterio del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas se posicionaba a favor del reconocimiento del derecho, no como un derecho absoluto y directamente exigible, sino como un derecho de reconocimiento supeditado a la existencia de un convenio o acuerdo⁴⁷. Por su parte, el Tribunal Constitucional no presentaba un criterio tan claro,

⁴⁵ En este sentido, valgan por todos: SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. “Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido (reflexiones en torno a la STC 24/2011)”. *Revista General del Derecho de Trabajo y la Seguridad Social. Civitas*. N.º 155, 2012. Págs 271-289. ISSN 0212-6095.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. “Trabajo y necesidades familiares: La reducción y adaptación del tiempo de trabajo”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. N.º 48, 2018. ISSN-e 1696-9626.

⁴⁶ Valga por todos MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial”. *Documentación Laboral*, N.º 100, 2014, págs 13-36. ISSN 0211-8556.

⁴⁷ Por todas: SSTS de 24 de abril de 2012 (Rec. n. 3090/2011), de 20 de octubre de 2010 (Rec. n. 3501/2009) y de 13 de junio de 2008 (Rec. n. 897/2007) y SSTSJ de Andalucía (Granada), Sala de lo Social, Sección 1, de 21 de noviembre de 2012 (Rec. n. 2075/2012) y de 19 de noviembre de 2009 (Málaga) (Rec. n. 1773/2009); de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1, de 17 de octubre de 2011 (Rec. n. 3846/2010); de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2, de 23 de marzo de 2010 (Rec. n. 5638/2009) y de la Sala de lo Social, Sección 3, de 18 de mayo de 2010 (Rec. n. 6047/2009).

baste con recordar las sentencias 24/2011 y 26/2011, respecto a solicitudes de trabajadores a la adaptación de jornada. En la primera de ellas consideraba el Alto Tribunal que la negativa del empresario no vulnera derecho fundamental alguno, pues la adaptación de jornada no es un derecho que sea exigible legalmente sin el debido apoyo en un pacto colectivo o individual, colocándose por tanto en la postura defendida por el Tribunal Supremo y entendiendo el derecho como supeditado a su contemplación en un acuerdo individual o colectivo⁴⁸. Por otro lado, la segunda seguía las directrices marcadas por la STC 3/2007 y se llegó a considerar que la denegación de la petición suponía una vulneración del derecho fundamental del trabajador a la no discriminación por razón de circunstancias familiares por suponer un menoscabo para la efectiva conciliación de su vida familiar y laboral en conexión con el mandato de protección a la familia y a la infancia del art. 39 CE⁴⁹. Como puede observarse, los pronunciamientos, si bien dictados por Salas distintas del Tribunal Constitucional, no pueden seguir posturas más distanciadas.

La nueva redacción del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores viene a solucionar estas discusiones, unificando el criterio, si bien de forma cuestionable. Como se ha visto, la nueva redacción pasa de reconocer el “derecho a” a reconocer un “derecho a solicitar”, suponiendo esto por tanto que no se tiene ya un derecho indubitado exigible directamente o no, a adaptar la jornada por motivos de conciliación, sino una mera expectativa de que sea concedido⁵⁰, exigiendo además la ponderación con los intereses empresariales, cuya cobertura constitucional en el art. 38 CE no ignora el Ejecutivo, en tanto que exige que las peticiones de adaptación de jornada no sean desorbitadas, absurdas o del todo punto incompatibles con la buena marcha de la empresa.

Es también relevante el llamamiento que se realiza al convenio colectivo para que en él se consignen los términos de su ejercicio, suponiendo además un contenido

⁴⁸ STCo 24/2011, de 14 de marzo de 2011.

⁴⁹ STCo 26/2011, de 14 de marzo de 2011.

⁵⁰ BLASCO JOVER, Carolina. “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N.º2, 2019. Pág. 67.

que entiendo obligatorio vista la expresión de la que hace uso la nueva redacción: “se pactarán”. Encontramos aquí, por tanto, otro ejemplo de esfuerzo por parte del Ejecutivo de reducir la dependencia de la voluntad negociadora de las empresas en la aplicación de medidas relativas a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, adquiriendo el convenio una postura más activa de la que venía teniendo por ser el instrumento en el que han de reflejarse “los sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”, así como deberá tener en cuenta la ponderación necesaria entre las necesidades del trabajador y las empresariales.

Cabe preguntarse entonces si, vista la regulación actual, el trabajador puede o no pedir la adaptación de su jornada en términos diferentes a los que se prevean en el convenio y, quizá, más adecuados a los intereses del trabajador dado lo variado y subjetivo de este tipo de situaciones. El tenor literal de la norma se muestra claro a este respecto: sólo en defecto de convenio se abrirá la negociación con el empresario. Pudiendo determinar que “ello, al límite, es tanto como decir que el trabajador no tendrá un derecho de propuesta en función de cuáles sean sus concretas necesidades familiares”⁵¹. La nueva y ampliada relevancia dada al convenio colectivo lo sitúa además en una posición preferente, en calidad de negociación colectiva, sobre la autonomía individual, que entiendo que en estos casos puede resultar más beneficiosa para el trabajador en tanto que en ella tiene la posibilidad de incorporar las condiciones particulares que le afecten, ya que en definitiva es su vida familiar, que es propia de ese trabajador concreto, la que ha de conciliar con sus condiciones de trabajo, no una situación media y estandarizada reflejada en un convenio que, en ocasiones, puede no resultar suficientemente idónea, privando de eficacia al derecho reconocido en el art. 38.4 del Estatuto. Esto, ciertamente, viene motivado por la posición desigual de la que partiría cualquier negociación trabajador-empresario, por lo que se prevé un periodo de negociaciones de máximo 30 días en el que se podrán presentar por la empresa alternativas a la petición del trabajador, de entender que esta no puede concederse. De nuevo podemos observar un intento por parte del legislador de orientar la voluntad

⁵¹ BLASCO JOVER, Carolina. “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N.º2, 2019. Pág. 69.

empresarial hacia el diálogo y la negociación desde una perspectiva abierta y siguiendo las exigencias de la buena fe, prohibiendo cualquier denegación arbitraria y no fundada debidamente⁵². Además, como se verá posteriormente, la jurisprudencia reciente relativa a esta “jornada a la carta” valora muy positivamente a la hora de ponderar los intereses de la empresa la voluntad de acuerdo⁵³ de esta, manifestada en la proposición de alternativas viables al trabajador que atiendan, al menos en parte, sus necesidades de conciliación.

Como se ha visto *supra* al hablar de otras medidas que se han adoptado con el RD-Ley 6/2019, se viene optando por la ampliación del ámbito subjetivo de actuación de las diversas disposiciones como medida tendente a paliar la desigualdad. No es distinto en este caso, ya que frente a la anterior regulación que sólo contemplaba como ejemplos “la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y se ponían como ejemplos la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos”, todos ellos aspectos referentes a la modulación del tiempo de trabajo, ahora se contempla también el modo de prestación del mismo, incluyéndose el teletrabajo. De idéntica manera, puede aumentar la reticencia empresarial al respecto, por lo que vuelve a cobrar protagonismo la figura del convenio, revelándose como necesaria la concreción de las posibilidades de adaptación y una correcta ponderación de los intereses de las partes.

Por otro lado, también encontramos un recorte en las posibilidades del derecho de adaptación, en tanto que se han suprimido las razones de conciliación por motivos personales, esto es, de la vida personal, subsistiendo tan solo las razones de conciliación por motivos familiares. En la práctica, esto significa la posibilidad de ejercicio del derecho por razones de cuidado de hijo hasta los doce años o de persona dependiente, pero excluye motivos tan comunes como la asistencia al médico o a cursos de formación. Esto eleva a prioritaria la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar dentro de los objetivos del RD-Ley, en tanto que, como se ha comentado, se pretende una mejor distribución de las tareas relativas a la familia y el hogar como paso previo y necesario para alcanzar la igualdad en el ámbito laboral; pero coloca en una

⁵² Por mandato del art. 34.8 ET, tercer párrafo *in fine*.

⁵³ Valga como ejemplo la STSJ Andalucía (Sevilla) 1082/2019, Sala de lo Social, Sección 1 (N.º Rec. 623/2019), de 11 de abril de 2019.

situación de desigualdad en cuanto a las posibilidades de adaptación de jornada a aquellos trabajadores que no tengan hijos. Esto no supone una discriminación por razón de sexo, eso es cierto, pero sí coloca en un plano diferente a unos y otros trabajadores, siendo este extremo inexistente en la anterior redacción del art. 38.4.

Por último, es necesario reseñar en este repaso de las novedades planteadas por la nueva reforma del art. 38.4 ET la posibilidad de reconducir las discrepancias al procedimiento del art. 139 LRJS, previsto para la tramitación de derechos de conciliación de la vida personal y familiar. Esta habilitación a llevar a un procedimiento judicial los desacuerdos que se produzcan ha propiciado, en la corta vigencia que lleva operando la reforma, un aumento de la litigiosidad tal y como se preveía *ex ante*, en tanto que se han multiplicado las peticiones de adaptación tras este aumento del ámbito de aplicación.

Dentro de este incremento de procedimientos se pueden encontrar pronunciamientos a favor tanto de la postura de la empresa como de la postura del trabajador.

Una de las primeras sentencias que aplicaron de forma directa este nuevo derecho de “jornada a la carta”, que da la razón a una trabajadora que prestaba servicios como cajera en turno fijo de tarde y solicitaba al juzgado que declarase su adscripción al turno fijo de mañana con motivo de cuidar de su hija, alegando el tribunal que *“ha habido un hito importante que obliga a reenfocar el estado de la cuestión, habida cuenta de que la solicitud es con efectos de 13 de marzo de 2019, y que a dicha fecha, ya había entrado en vigor (8-3-2019) el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que ha modificado de forma sustancial el art. 34 ET relativo a la jornada de trabajo, reconociendo el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada, ordenación del tiempo de trabajo, e incluso la modalidad en que se trabaja, con el objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y personal. En el caso de que tales adaptaciones se soliciten para el cuidado de hijos, el derecho persiste hasta que el menor tenga 12 años”*. Razona el tribunal que si bien *“no se ha modificado expresamente la literalidad del art. 37.6 ET , hemos de concluir que, si el legislador de urgencia, ha incorporado como derecho subjetivo del trabajador la adaptación del trabajador de la jornada, en razón de los cuidados de hijos menores de 12 años, (...) resultaría absurda (...) la interpretación de que dicho derecho de*

adaptación no se extienda a aquellos casos de reducción de jornada, en que el trabajador hace un sacrificio al perder parte de su salario”, concluyendo que “por ello, esta discordancia, más aparente que real entre el art. 34 y el art. 37.6 ET , debe resolverse en favor de considerar que también se ha extendido al trabajador tal derecho de adaptación cuando se reduce la jornada”⁵⁴.

Otro pronunciamiento, no sólo da la razón a la trabajadora en su petición de adaptación de jornada, sino que además le reconoce una indemnización por daños morales motivada por la negativa injustificada de la empresa al ejercicio de un derecho que el tribunal entiende que está reconocido a la trabajadora. Argumenta el tribunal que *“estamos ante un derecho laboral reforzado por su dimensión constitucional que debe ser analizado en cada caso, con la máxima cautela en materia de reparación integral. Por tanto la negativa o limitación empresarial al disfrute del derecho a la conciliación laboral y familiar bien en cuanto a la reducción o bien en su concreción horaria, cuando no existen razones justificadas como sucede en el caso que nos ocupa, puede generar daños morales”⁵⁵.*

Puede apreciarse por tanto la gran relevancia que toma la justificación por parte de la empresa de las razones que motivan la denegación de la adaptación de jornada, que han de estar suficientemente motivadas para el caso concreto, no bastando con alegar de forma genérica razones organizativas o de producción. En este mismo sentido se pronuncia algún Tribunal Superior de Justicia en un pleito anterior a la entrada en vigor de la reforma (concretamente, del día 11 de abril de 2019) pero que está *“corroborado por la nueva redacción del art. 34.8 ET”⁵⁶.*

De nuevo encontramos otro pronunciamiento en favor del trabajador, en un caso de adaptación de jornada por conciliación del horario profesional de la trabajadora con el horario del colegio de sus dos hijas, en cuya sentencia de instancia se había apoyado la postura de la empresa que alegaba una mayor flexibilidad en el horario del marido

⁵⁴ Sentencia 191/2019, del Juzgado de lo Social n.º 26 de Madrid (n.º Rec. 337/2019), de 10 de mayo de 2019, FJ 3º.

⁵⁵ STSJ Canarias (Las Palmas de Gran Canaria) 255/2019, Sala de lo Social, Sección 1 (Rec. N.º 19/2019), de 12 de marzo de 2019, FJ 3.

⁵⁶ STSJ Andalucía (Sevilla) 1082/2019, Sala de lo Social, Sección 1 (Rec. N.º 623/2019), de 11 de abril de 2019, FJ 3.

(trabajador de una empresa distinta a la demandada) y asegurando que procedía que este ejerciese su derecho a conciliar, pidiendo a la trabajadora probar que esta circunstancia no era así. El órgano judicial desestima este razonamiento, entendiendo que no hay por qué entrar sobre el horario del marido de la trabajadora en tanto que el derecho de conciliación de la vida personal y familiar *“se trata de un derecho personalísimo de la trabajadora, (...) un derecho individual del trabajador hombre o de la trabajadora mujer, solo estableciendo una regulación específica en el que caso de que ambos progenitores presten servicios en la misma empresa, lo que no ocurre en el caso de autos. Por ello nada tiene que acreditar en relación a si el otro progenitor de las hijas tiene más fácil conciliar o no”*⁵⁷.

Sobre el derecho, por tanto, no pesa la duda que planteaba la anterior regulación, siendo claro para los tribunales que está reconocido a todo trabajador, que podrá ejercerlo para conciliar su vida familiar independientemente de que existan familiares disponibles para asumir las obligaciones de la misma, tal y como se ha visto en la sentencia anterior y puede observarse en otro pronunciamiento del mismo tribunal, en el que de nuevo se da la razón a una trabajadora que vio denegada su petición de conciliación y a al que la empresa, ganadora del pleito en instancia, solicitaba acreditar que no existían más familiares que pudieran hacerse cargo de su hijo. El tribunal razona que *“se trata de un derecho personalísimo de la trabajadora (...). Por ello nada tiene que acreditar en relación a si su marido tiene más fácil conciliar o no. Tampoco nada tiene que acreditar en relación a si los abuelos -y mucho menos terceros ajenos a la familia- están disponibles o no (...)”* ya que *“la patria potestad, con todos los deberes y facultades que comporta le corresponde a los padres (arts. 154 y siguientes del Código Civil). Son los padres los que tienen que “velar por ellos (sus hijos), tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral (art.154. punto 1º CC)” y para ello necesariamente tiene que poder conciliar su vida laboral, con la personal y familiar”*⁵⁸.

⁵⁷ STSJ de Galicia 2054/2019, Sala de lo Social, Sección 1 (Rec. n.º 1992/2019), de 22 de julio de 2019, FJ 3.

⁵⁸ STSJ de Galicia 3362/2019, Sala de lo Social, Sección 1 (Rec. n.º 1492/2019), de 28 de mayo de 2019, FJ 3.

Otra de las claves a tener en cuenta vista la reciente jurisprudencia es gran relevancia que tiene para los tribunales, a la vista de las primeras resoluciones dictadas desde la modificación del derecho a la conciliación, la exigencia que hace el Estatuto de los Trabajadores a las empresas de plantear propuestas alternativas a la presentada por el trabajador en vez de desestimarla de plano. En determinadas resoluciones se niegan las pretensiones de una trabajadora de una gasolinera a la que la empresa había realizado propuestas alternativas y razonables a la presentada en primer lugar por aquella, siendo todas rechazadas por la trabajadora. Esta sentencia vale para darnos cuenta de que no vale todo en cuanto al ejercicio de este reformulado derecho, ya que tiene como límite, al igual que en todos los derechos, el ejercicio conforme a las normas de la buena fe. En el caso citado la trabajadora pide el cambio de distribución de su jornada de trabajo desde un horario que había sido solicitado previamente como alternativa al inmediatamente anterior y que había sido pactado entre trabajadora y empresa, no habiendo desde entonces cambios significativos. El Tribunal determina al respecto que *“si bien el ejercicio de este derecho había sido interpretado de manera restrictiva por el T.S. en sentencias 13 de junio de 2008 , 18 de junio de 2008 , 20 de mayo de 2009 y 19 de octubre de 2009” (...)* *“tales sentencias se dictaron en supuestos en que la solicitud de cambio de horario se produjo antes de la introducción del apartado 8 al art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (...) que posibilitaba tal cambio de horario”*; sin embargo, *“para concretar los términos de ejercicio de los derechos reconocidos en los artículos 34.8 y 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores se han de ponderar las circunstancias concretas, entre otras si el ejercicio del derecho que postula la actora es abusivo o contrario a las normas de la buena fe. Y para ello hemos de advertir que aquí no se solicita la reducción de la jornada con la correlativa fijación del nuevo horario como consecuencia de esa reducción, sino que como hemos visto más arriba, la actora ya tenía reconocido el derecho a la reducción de la jornada”*, resolviendo que *“parece abusivo, y contrario a la buena fe, que la actora, transcurrido un tiempo, solicite la modificación del horario que había aceptado expresamente sin que haya constancia de variación alguna de las circunstancias familiares o del menor que tiene bajo su patria potestad”*⁵⁹.

⁵⁹ STSJ de Andalucía (Sevilla) 1082/2019, Sala de lo Social, Sección 1 (Rec. N.º 623/2019), de 11 de abril de 2019, FJ 3º.

Por tanto, tampoco faltan sentencias que den la razón a las empresas, pese a que en un primer momento la tendencia parecía ser la de reconocer al trabajador la conciliación dadas las primeras aplicaciones del art. 34.8 ET. En uno de los primeros casos, que desestimó las pretensiones de una trabajadora de una clínica veterinaria, se solicita el cambio del horario de tarde que venía desempeñando tres días por semana para realizar horario continuado, todos los días de 9:30 a 16:30. Razona el tribunal que existen motivos organizativos que esgrime la empresa y que no se discuten por la demandante, como son el mayor número de consultas en el horario de la trabajadora y la realización mayoritaria de un tipo de pruebas en ese horario, que además realiza la demandante por ser la única con la experiencia y la pericia necesarias para su correcta realización. Pone además el acento en el perjuicio que se causaría al resto de compañeros, que verían cambiados sus turnos; y vuelve a valorar positivamente la actitud negociadora de la empresa, que propuso soluciones alternativas a la trabajadora. En definitiva, sentencia el tribunal que *“los intereses de la empresa se encuentran justificados, habiendo formulado la entidad distintas propuestas para conseguir una jornada que pueda satisfacer a la demandante (...) valorando el acreditado perjuicio que se causa a la empresa con el cambio de la jornada de la trabajadora a un turno fijo y que la modificación interesada por la demandante no satisface adecuadamente la finalidad para la que la institución se creó. (...) Y esta cuestión conduce necesariamente a la conclusión de que no puede prevalecer sobre el interés de la empresa y de los compañeros de la actora, una fijación de turno en el trabajo para el cuidado de su hijo, que resulta inútil o incompleta en el cumplimiento de su objetivo,(...) y que suponga una limitación y restricción de los derechos de sus compañeros”*⁶⁰.

Por lo tanto, es claro que no vale todo y el ejercicio del derecho estará limitado por motivos fundados tanto de la empresa, como por lo visto, en atención a la situación del resto de trabajadores, máxime si, como en el caso, la pretensión del trabajador no es idónea para conseguir la conciliación. Esto refuerza la idea que comentábamos anteriormente, y es que el término de “jornada a la carta”, tan utilizado por las informaciones periodísticas, no se da con tal fuerza en el tráfico jurídico, habida cuenta

⁶⁰ Sentencia 338/2019, del Juzgado de lo Social nº 3 de Gijón (n.º Rec. 380/2019), de 28 de agosto de 2019, FJ 3º.

de la desestimación de pretensiones que supongan arbitrariedad o capricho del trabajador.

Con todo, tras este repaso a la nueva redacción del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores podemos concluir tildando a esta regulación de insuficiente. Es cierto que se disipan las dudas sobre la existencia del derecho sin supeditarse a la existencia de un convenio o acuerdo, pero se queda el legislador a medio camino, en tanto que no reconoce el derecho de forma indubitada, como se hace con otros, lo que evitaría tener que recorrer el camino de la negociación colectiva (de nuevo la incorporación a los convenios, por la escasa voluntad negociadora del sector empresarial, brilla por su ausencia). La reticencia al reconocimiento pleno del derecho, según algún autor⁶¹, radica en *“la percepción de que los beneficios por cuidado de dependientes serán previsiblemente objeto de abuso en perjuicio de la empresa y del resto de trabajadores por parte de trabajadores (generalmente trabajadoras) sin demasiados escrúpulos (...) olvidando la máxima de que qui suo iure utitur neminem laedit (quien hace uso de su derecho no daña a nadie)”* y resultando de ello *“un procedimiento meticuloso de concesión que parece más desconfiado que garantista”*.

Podría decirse que, al menos, existe previsión para el caso de que no exista previsión en convenio, ya que se habilita un periodo de negociación, pero cabe recordar que hablamos de un *“pacto individual, muy condicionado este, no hace falta agotar argumentos, a las tensiones derivadas de la mayor fuerza contractual que tiene el empresario frente al trabajador”*⁶².

Sí que se ha de reconocer el acierto que supone haber habilitado la vía judicial para la solución de los conflictos que, con toda seguridad, surgirán como han surgido en los primeros meses de vigencia de la nueva redacción. En mi opinión, no era

⁶¹ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. N.º 146, 2019. Pág 36. ISSN 0213-0750.

⁶² BLASCO JOVER, Carolina. “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N.º2, 2019. Pág. 71.

injustificada la alarma que se dio desde los medios en los momentos previos a la aprobación del RD-Ley en cuanto a la previsión de un aumento de la litigiosidad precisamente por esta jornada a la carta.

Del mismo modo, además de quedarse el legislador a medio camino en el reconocimiento pleno del derecho (derivado además del art. 39 CE) ha reducido el ámbito de ejercicio del mismo, tal y como se ha señalado, al reconocerlo únicamente en el caso de conciliación familiar, por lo que solo el cuidado de un hijo o de un familiar dependiente son situaciones habilitantes para solicitar la adaptación de jornada, quedando desprotegidos los trabajadores que necesiten conciliar su vida profesional por motivos personales. Sin duda alguna esto supone una pérdida de oportunidad que contribuye y refuerza la idea que se expresaba al inicio de este párrafo: el objetivo de eliminación de las desigualdades, en lo que a conciliación de vida laboral, personal y familiar, sólo se ha cumplido parcialmente.

No se pretende desde aquí tirar por tierra el avance que suponen las reformas realizadas en aras de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar, pero es cierto que tras el estudio de la reforma uno tiene sentimientos encontrados. Debido a ello, encuentro interesante la reflexión que hace algún autor en la doctrina científica al asegurar que *“el nuevo art. 34.8 ET que introduce el RDL 6/2019 es tan interesante como inquietante”*, por cuanto *“en lugar de sospechas y prevenciones debiera haberse establecido con claridad que si el ejercicio de los derechos de conciliación de los trabajadores afecta a la situación de otros trabajadores la responsabilidad no debe ser de quien los ejercita, sino de una inadecuada organización del tiempo de trabajo en la empresa, que es responsabilidad de la empresa”*⁶³.

2.5 Permisos y suspensión del contrato: La regulación conjunta del permiso por nacimiento de hijo.

⁶³ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. N.º 146, 2019. Pág 36. ISSN 0213-0750.

Sin duda el otro gran tema protagonista de la reforma del Estatuto de los Trabajadores es la equiparación de los antiguamente denominados permisos de paternidad y maternidad, regulados ahora de manera conjunta bajo la configuración de un nuevo permiso por nacimiento. Es momento, por tanto, de analizar los cambios que ha introducido el RD-Ley 6/2019, intentando evitar los que resultan meras adaptaciones de términos sin relevancia jurídica⁶⁴, por suponer incorporaciones de un lenguaje más inclusivo. También es conveniente tratar en primer lugar las novedades introducidas referentes a permisos y, posteriormente, las que entran en juego a la hora de hablar de suspensión del contrato de trabajo.

2.5.1 Permisos.

Se producen cambios relevantes en el permiso rebautizado como “para el cuidado del lactante”, mediante la reformulación del art. 37.4 ET:

El primero de ellos se encuentra en el nuevo nombre del permiso, ya que al pasar de hacer referencia a la “lactancia” a hacerlo al “cuidado de”, cambia totalmente el motivo del permiso y le otorga una dimensión parental de la que antes carecía, reconociendo al progenitor distinto de la madre biológica un permiso que fomenta la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y se ajusta a los nuevos modelos de familia⁶⁵. Es necesario aclarar que hablamos en un plano terminológico, ya que el permiso (en aquel entonces, aún para la lactancia del menor) se reconoce a “los trabajadores” en general, sin distinción de género, desde la reforma laboral introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Sin embargo, hablamos aquí de un cambio terminológico relevante, pues viene a cercenar las posibles dudas que pudiesen quedar, reforzando sobre todo la

⁶⁴ Como sucede, por ejemplo, en la regulación del permiso por nacimiento prematuro o por hospitalización del hijo o hija a continuación del parto, regulado en el art. 37.5 ET, también se hacen los correspondientes ajustes terminológicos, sustituyendo los términos “madre”, “padre” e “hijos” por “personas trabajadoras” y por “hijo o hija”, respectivamente. Estas adaptaciones continúan cuando se aborda el derecho que asiste a la persona trabajadora a concretar el horario y la determinación de los permisos y reducciones de jornada recogidos en el artículo 37.4, 5 y 6 del ET (art. 37.7).

⁶⁵ La naturaleza de permiso parental del antiguo permiso para la lactancia venía ya establecido por el TJUE en su sentencia de 30 de septiembre de 2010, C-104/09 (Asunto Roca Álvarez).

corresponsabilidad y denominando al permiso con una nomenclatura mucho más adecuada a la circunstancia en la que pretende operar⁶⁶.

Misma corresponsabilidad, relacionada con la idea, reforzada tras la aprobación del texto que nos ocupa, de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, entendiendo la relevancia de pasar tiempo con toda la familia, y que se extrae de la modificación en lo tocante a supuestos en los que el permiso para el cuidado del lactante (configurado por defecto como un derecho a ausentarse del trabajo) se sustituye por reducción de jornada, ya que se establece la imposibilidad de transferir su ejercicio al otro progenitor (impidiendo así eludir las responsabilidades familiares), así como la posibilidad de que los dos progenitores ejerzan simultáneamente su derecho, con la habitual limitación en caso de que ambos trabajen en la misma empresa. En este caso, el permiso para el cuidado del lactante se extenderá hasta los 12 meses, habiendo reducción proporcional de salario una vez cumplidos los 9 meses⁶⁷.

Con todo, hay autores⁶⁸ que señalan lo limitado de esta reforma, considerando como una oportunidad perdida la reforma de este permiso. Hablamos de un permiso reconocido a ambos progenitores con posibilidad de ejercicio simultáneo y no transmisible. No conlleva, por norma general, reducción de salario, por lo que podemos afirmar que goza de una posición de fuerza respecto a otros permisos como el de guarda legal o cuidado de familiar, que, o bien están limitados en cuanto al grado de consanguinidad, o bien se les aplica la reducción proporcional del salario. Esto es así por la importancia que da el legislador a que el menor esté siendo cuidado por adultos en un momento tan necesitado y tan delicado de su existencia. Precisamente por eso se critica la no incorporación al texto legal de una habilitación para el ejercicio de este

⁶⁶ La desvinculación del hecho biológico de la lactancia se revelaba como necesaria por coherencia con, entre otras razones, la ampliación del ámbito subjetivo del permiso que llegó con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁶⁷ Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en su nueva redacción dada por el art. 2.9 del Real Decreto-Ley 6/2019.

⁶⁸ En este sentido, y valga por todos, BLASCO JOVER, Carolina. “La nueva configuración del permiso de lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N.º 2, 2019. Págs. 46-73. ISSN-e 2282-2313.

permiso de otros familiares tales como tíos o abuelos para el caso en que los padres no se encuentren en condiciones de ejercerlo por cualquier causa. Esto supone que los familiares que tengan que hacerse cargo del menor en lugar de sus progenitores o adoptantes tenga que acogerse a uno de los permisos anteriormente mencionados, previstos para otro tipo de situaciones y con unas limitaciones que los hacen inadecuados para la situación que ha de cubrirse, para la cual existe el renombrado permiso para el cuidado del lactante, pero que les es vedado a estos familiares.

2.5.2 Suspensión del contrato de trabajo.

Los apartados 10, 11 y 12 del artículo 2 del Real Decreto-Ley 6/2019 son los encargados de incorporar las reformas relativas a la figura de la suspensión del contrato de trabajo.

Con carácter previo a tratar la mediática reforma del nacimiento como “nueva” causa de suspensión del contrato de trabajo, es necesario señalar la ampliación del periodo máximo de reserva de puesto de trabajo hasta los 18 meses para los padres que ejerzan con la misma duración y régimen el derecho a la excedencia por cuidado de hijo en casos de familias numerosas de carácter especial, presente en el artículo 2.11 del Real Decreto-Ley 6/2019, que reforma el último párrafo del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 2 en su apartado 12 del Real Decreto-Ley 6/2019 reforma la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, dando una nueva redacción a los apartados 4 a 9 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y suprimiendo el apartado 10. Aquí se produce una de las reformas más llamativas y de mayor repercusión social de las que incorpora este RD-Ley, por cuanto supondrá, pasado el periodo transitorio que fija para la adopción del nuevo régimen, la igualación de los ya antiguos permisos de paternidad y maternidad, hoy regulados de forma conjunta bajo la nomenclatura de “suspensión del contrato de trabajo por nacimiento”, suprimiendo la anterior referencia a “parto” (y otorgando de nuevo una dimensión más amplia al permiso en aras de corresponsabilizar al progenitor distinto de la madre biológica, frente a la exclusiva referencia maternal que suponía la definición anterior) que incluye, dicho

expresamente por el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el parto como el cuidado del menor de 12 meses. De nuevo estamos ante una previsión de necesaria redacción para alcanzar el objetivo de corresponsabilidad en el cuidado de la familia que se predica a lo largo de todo el texto del Real Decreto-Ley, en tanto que incluye en la cobertura del permiso deberes que no son de exclusiva responsabilidad materna. De igual forma, con la equiparación de la duración de la suspensión por maternidad y paternidad se suprime una de las mayores barreras de entrada al mercado laboral y un obstáculo en la promoción profesional que jugaban históricamente en contra de las mujeres, por generar un efecto desincentivador en quien contrata⁶⁹.

Esto se ve aún con más claridad tras la lectura de los dos primeros párrafos del art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, que obliga a ambos progenitores a disfrutar, ininterrumpidamente y a jornada completa, del permiso durante las seis semanas posteriores al parto. Nada cambia respecto a la madre biológica, ya que esta previsión existía en tanto que atiende a necesidades de protección de la salud de la propia madre, pero no puede extenderse este motivo al progenitor distinto de la madre biológica, y es que en su caso esta previsión atiende al cumplimiento del deber de “compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”⁷⁰.

Transcurridas las seis semanas de obligado disfrute posterior al parto, se podrá ejercitar la suspensión del contrato por nacimiento a voluntad de los progenitores, previo acuerdo con la empresa y hasta que el menor cumpla 12 meses. En este caso, fuera de esas 6 semanas, el Estatuto de los Trabajadores deja a los progenitores libertad para decidir no sólo cuando y como disfrutar el permiso sino también el hecho de disfrutarlo o no. En caso de decidir ejercer la suspensión del contrato, podrá hacerse por el tiempo restante tras esas seis semanas de forma ininterrumpida o de forma acumulada en periodos semanales, a jornada parcial⁷¹ o a jornada completa, pudiendo la madre

⁶⁹ MIMENTZA MARTÍN, Janire. “El principio de igualdad y los permisos parentales en el contexto nacional y comunitario”. *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*. N.º 113, 2019. Págs 147-179. ISSN 0211-9560.

⁷⁰ Art. 68 Código Civil *in fine*.

⁷¹ La posibilidad de disfrute a tiempo parcial se extrae de la redacción de la disposición adicional decimonovena, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha prevista del parto. Esto supone una gran novedad con respecto al régimen anterior, en tanto que la suspensión por parto suponía 16 semanas de disfrute de forma ininterrumpida, con la excepción de casos de parto prematuro o que el neonato tuviera que permanecer hospitalizado por cualquier causa, con igual previsión en ese caso de disfrute obligatorio de las 6 semanas posteriores al parto, circunstancia que se ha mantenido en la nueva redacción.

No puede dejar de señalarse que esta opción de disfrute ininterrumpido puede entrar en colisión con la regulación de la Directiva 92/85/CE, que dispone en su artículo 8 la obligación de que los Estados Miembros prevean un permiso por maternidad de, mínimo, 14 semanas ininterrumpidas antes y/o después del parto, de acuerdo con la normativa nacional. Para salvar esto, puede interpretarse el disfrute fraccionado como una mera opción a la que podrá o no optarse, que entiendo que es el objetivo del legislador, lo que llevaría a calificar tal circunstancia como una mejora que se realiza en el ordenamiento interno a una norma europea de mínimos. Esto, se señala desde la doctrina⁷², puede ser un arma de doble filo, ya que existe el peligro de que se obligue a la persona trabajadora a reincorporarse al puesto de trabajo una vez pasado el periodo de disfrute obligatoriamente ininterrumpido, para disfrutar las diez semanas restantes en fechas que la empresa considere que le benefician más, puesto que ahora existe la posibilidad de que los intereses de la empresa se entrometan en la aparentemente libre voluntad de los progenitores en lo referente al cuidado de su hijo o hija.

Este derecho se configura además como individual, siendo imposible transferirlo a otra persona. Esta restricción parece la única opción viable si se quiere acabar con el rol tradicional de la mujer como única o, al menos, mayormente, responsable del cuidado de los hijos. De todas formas, encontramos excepciones a esto, relacionadas con el régimen progresivo en la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad (ahora, nacimiento), que no coincidirán en su duración de 16 semanas hasta el año 2021,

⁷² CORDERO GORDILLO, Vanessa. “La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N.º 3, 2019. Págs. 5-26. ISSN-e 2282-2313. En el mismo sentido: BALLESTER PASTOR, María Amparo. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. N.º 146, 2019. Pág. 36. ISSN 0213-0750.

umentando progresivamente: será de 8 semanas en 2019, 12 semanas en 2020 y de 16 en 2021; y es que establece la Disposición Adicional 13ª del Estatuto de los Trabajadores que durante el periodo de transición antes referido podrá ser el permiso objeto de cesión por parte de la madre al otro progenitor, de acuerdo a la siguiente escala: hasta el 31 de diciembre de 2019, la madre podrá ceder hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio; desde el 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre del mismo año la cesión podrá referirse a un máximo de dos semanas de dicho periodo no obligatorio; y a partir del 1 de enero de 2021 ya no será posible la cesión, coincidiendo con la equiparación del permiso de la madre y del progenitor distinto de la madre biológica. De nuevo nos encontramos ante una vía para corresponsabilizar al progenitor distinto de la madre en lo referente al cuidado del menor, si bien en este caso cabe señalar que la corresponsabilidad se alcanza en sacrificio de tiempo de disfrute de permiso de la madre. Si bien esta situación es meramente coyuntural, no es en ningún caso óptima para los objetivos que desde el Ejecutivo se dice que se pretenden alcanzar con la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019.

Se critica también desde la doctrina⁷³ la eliminación de la posibilidad de disfrute del progenitor distinto de la madre (anteriormente prevista en la regulación dual maternidad/paternidad) del permiso de maternidad completo o de parte de este si la madre lo había disfrutado parcialmente en caso de fallecimiento, pues respondía a una cuestión igualmente relevante a día de hoy, que no es otra que el hecho de que un menor pueda disfrutar del cuidado de su progenitor en caso de fallecimiento de la madre biológica el mismo tiempo que otro cuya madre biológica no haya fallecido, que estará al cuidado de al menos uno de sus progenitores durante más tiempo que el primero. Esto, lejos de haberse suprimido, debería haberse ampliado al supuesto de que el fallecido fuera el progenitor distinto de la madre biológica, resultando que el menor pudiese disfrutar del mismo tiempo al cuidado del cónyuge superviviente que el que disfrutaría de estar ambos progenitores vivos. Puede afirmarse que la “vigente regulación no atiende a ciertas cuestiones importantes, entre las que se sitúan las

⁷³ CORDERO GORDILLO, Vanessa. “La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N.º 3, 2019. Págs. 5-26. ISSN-e 2282-2313

necesidades que poseen las familias monoparentales en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”⁷⁴.

Para finalizar con la nueva redacción del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en el plano de la relación entre las empresas y los progenitores, se fija un periodo de 15 días como mínimo para que el progenitor cumpla con sus deberes de comunicación previa a la empresa, frente a la anterior regulación que usaba la fórmula “con la debida antelación” y tan sólo en el caso del permiso de paternidad⁷⁵. Además, se prevé la posibilidad de limitación en el ejercicio del permiso en los casos en que ambos progenitores presten servicios en la misma empresa, cláusula típica ya en lo que a regulación de permisos se refiere.

En el nuevo artículo 48.5 ET, regulador de la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, se traslada el esquema previsto para la suspensión por nacimiento, existiendo una total igualdad en cuanto al tiempo y condiciones en que la familia pasará tiempo en común, sin importar la condición de biológico o adoptado del menor. En la regulación anterior existía igualdad en cuanto a las dieciséis semanas de duración del permiso, pero tras la reforma que realiza el art. 2.12 del Real Decreto-Ley 6/2019, la equiparación es total, incluyendo el periodo de obligado disfrute de las seis semanas posteriores a, en este caso, la resolución judicial que declare la adopción. Esto tiene todo el sentido si no perdemos de vista el hecho de que la suspensión del contrato no se ejerce ya por motivos de parto (nota diferencial entre una familia que ha tenido un hijo biológico y una familia que adopta), sino que ahora se realiza por motivos de nacimiento que

⁷⁴ SERRANO GARCÍA, Mª José. “El permiso de paternidad en España”. *Noticias CIELO*. N.º 1, 2019. Pág. 4. ISSN-e 2532-1226.

Es muy interesante la crítica que, también en este sentido, realiza MIMENTZA MARTÍN, señalando como, de manera opuesta a los países del norte de Europa, que reservan sus permisos para situaciones de necesidad, en España se otorgan 15 días a un permiso con destino de ocio como es el permiso por matrimonio, mientras que para el cuidado de familiares nos encontramos con los problemas y limitaciones arriba reseñados, teniendo que señalar que cuando hablamos de personas que no sean recién nacidos las dificultades se disparan, MIMENTZA MARTÍN, Janire. “El principio de igualdad y los permisos parentales en el contexto nacional y comunitario”. *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*. N.º 113, 2019. Págs. 147-179. ISSN 0211-9560.

⁷⁵ Antigua redacción del art. 48.7 ET, *in fine*.

incluye no solo el parto, también el cuidado del menor. Se pone el foco entonces precisamente en los elementos comunes a todos los tipos de familia, que son precisamente las necesidades de cuidado por adultos de un menor y el cumplimiento de los deberes de corresponsabilidad en este cuidado, por lo que entiendo que la equiparación total de la regulación sin distinción del tipo de filiación se encuentra plenamente justificada.

El apartado 6 del art. 48 regula ahora (de manera conjunta, como no puede ser de otra forma) la ampliación del periodo de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en 2 semanas en caso de discapacidad del menor, introduciendo dos novedades: la primera, de nuevo encontrando su motivación en la persecución de la plena corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, establece el reparto de este periodo, no intercediendo en él la voluntad de los progenitores, siendo obligatoriamente concedida una semana para cada progenitor. La segunda consiste en la extensión de esta ampliación y su fórmula de obligado reparto en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento múltiples, por cada hijo o hija distinta del primero.

El artículo 48.7, encargado hasta la entrada en vigor del RD-Ley 6/2019 de regular la suspensión de contrato por paternidad, al encontrarse este supuesto suprimido e incorporado a la regulación conjunta de suspensión por nacimiento, se encarga ahora de ordenar el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, no existiendo más novedades al respecto que su nueva ubicación y la sustitución del término “maternidad biológica” por “parto”.

Cambia de ubicación, del artículo 48.10 al 48.8, sin mayor novedad, el supuesto de suspensión del contrato de trabajo en caso de una trabajadora que se vea obligada a ello por causa de violencia de género, mientras que el apartado 9 permanece inalterado.

2.6 Extinción del contrato de trabajo, derecho de información y los permisos de progenitor distinto de la madre biológica en caso de ser personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Para finalizar con las reformas que el Real Decreto-Ley 6/2019 ha introducido en el texto del Estatuto de los Trabajadores, es necesario comentar de forma superficial, por no albergar tampoco mayores dificultades, los ajustes realizados en la figura de la

extinción del contrato de trabajo, el derecho de información a los trabajadores en relación a la remuneración igual por trabajo de igual valor del art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, y las cuestiones que en él se plantean en relación al disfrute del permiso por nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Se da una nueva redacción⁷⁶ al art. 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, que regula las formas y efectos de la extinción del contrato de los trabajadores por causas objetivas. Se amplía la cobertura de las trabajadoras víctimas de violencia de género en tanto se prevé que la decisión extintiva será nula en caso de “trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral” [Art. 53.4.b) *in fine* del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por el art. 2.13 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo]. También se amplía el periodo de blindaje en casos de trabajadores que hayan disfrutado del permiso de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, de 9 a 12 meses [Art. 53.4.c) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por el art. 2.13 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo]. Por último, se refuerzan las garantías en la declaración de la extinción por causas objetivas procedente exigiéndose no sólo que la resolución contractual no se base en motivos relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia, sino que, además, se exige a la empresa que acredite suficientemente que la casusa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida, y no otra medida distinta [Art. 53.4.c), párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por el art. 2.13 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo].

En relación al derecho de información del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, el art. 2.15 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica los artículos 64.3 y 64.7.a) párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, reconociendo que estos tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre

⁷⁶ Reforma introducida por el art. 2.13 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.

mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (Art. 64.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por el art. 2.13 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo). La reforma del artículo 64.7.a) tercer párrafo ET supone un mandato al comité de empresa, que ahora deberá de ejercer una labor “de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial”.

Por último, la nueva configuración de los nuevos permisos por nacimiento, adopción, acogimiento y guarda han supuesto la introducción de una nueva disposición adicional vigesimosegunda en el Estatuto de los Trabajadores que determina que en los casos del personal laboral al servicio de la Administración Pública, los permisos antes citados se regirán por las previsiones que sobre ellos se realicen en el Estatuto Básico del Empleado Público, excluyendo expresamente del ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores a este colectivo al determinar que “no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones de la presente Ley sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho”.

3. LAS NUEVAS MEDIDAS POR LA IGUALDAD EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación introduce también reformas en otros textos. Si bien las principales se dan en el Estatuto de los Trabajadores, también se modifica el Estatuto Básico del Empleado Público, en gran parte para homogeneizar el régimen con los trabajadores que se rigen por el primero aunque con las especialidades de la relación funcional, y con matices diferenciales.

En primer lugar, el art. 3.1 del RD-Ley 6/2019 incorpora un segundo párrafo al art.7 del Estatuto Básico del Empleado Público que se expresa en los mismos términos que la también recientemente incorporada disposición adicional vigesimosegunda del Estatuto de los Trabajadores, fijando el ámbito de aplicación personal del Estatuto Básico del Empleado Público matizando, en este caso, que en lo referente a las prestaciones por nacimiento, adopción, progenitor diferente de la madre biológica y lactancia será de aplicación la regulación que de ellas haga el Estatuto Básico del Empleado Público y no la que el Estatuto de los Trabajadores haga de aquellos permisos que se entiendan equivalentes o correspondientes con los mismos supuestos de hecho.

Como puede apreciarse, la referencia tras la modificación se hace a “permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia” (art. 7.II del Estatuto Básico del Empleado Público, párrafo añadido por el art. 3.1 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo), frente a la nomenclatura utilizada en el Estatuto de los Trabajadores, que no realiza una diferenciación entre madre biológica y progenitor distinto de esta, sino que sencillamente hace referencia al permiso por nacimiento.

En materia de permisos, el art. 3.2 del Real Decreto-Ley 6/2019 modifica el apartado f) del art. 48 EBEP, referente al permiso por lactancia⁷⁷ de hijo o hija menor de 12 meses, transformándolo en un derecho individual de los funcionarios, que además es intransmisible a cualquier otra persona, ni siquiera al otro progenitor⁷⁸, frente a la posibilidad de ejercicio por parte de cualquiera de los progenitores de forma indistinta a la que se preveía en la anterior redacción. Se establece una limitación temporal en el disfrute⁷⁹ en casos de que se solicite la sustitución del tiempo de lactancia por una acumulación en jornadas completas, resultando posible esto tan sólo en dos casos:

⁷⁷ Sobre el nuevo permiso de lactancia, véase BLASCO JOVER, Carolina. “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N.º2, 2019. Págs. 52 y ss.

⁷⁸ Misma previsión se contempla para el personal laboral que se rige por el Estatuto de los Trabajadores, en el art. 37.4 de dicho texto.

⁷⁹ El permiso para la lactancia de hijo o hija menor de 12 años en el Estatuto Básico del Empleado Público se ampliará proporcionalmente en casos de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento múltiples. Así lo prevé el art. 48.f), párrafo IV.

primero, una vez finalizado el permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor distinto de la madre biológica; y segundo, una vez que desde el nacimiento del menor haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Es destacada la ausencia de la previsión, presente en el Estatuto de los Trabajadores, que permitía el disfrute simultáneo del permiso por parte de ambos progenitores. Del mismo modo, también se ha omitido el cambio de nombre del permiso a “para el cuidado del lactante”, con todas las consecuencias que eso conlleva en cuanto a dotarlo de una dimensión parental y conciliadora de la que carece el perpetuado nombre de “para la lactancia del hijo o hija menor de 12 años”. Parece llamativo, y desde luego criticable, que en un Real Decreto-Ley que habla de medidas urgentes para la igualdad, que pone tanto esfuerzo en promover la conciliación familiar (no así la conciliación con la vida personal), no establezca un régimen homogéneo en una figura tan relevante como el permiso para la lactancia o para el cuidado del lactante, siendo la posición del trabajador y del funcionario profundamente diferente, pues en el caso del segundo se ha avanzado en el reconocimiento del permiso como derecho individual pero se ha seccionado la ampliación de posibilidades que el Estatuto de los Trabajadores sí concede en su ejercicio.

Encontrar la explicación a la regulación distinta de los permisos para la lactancia/cuidado del lactante es todavía más difícil cuando se comprueba que en la modificación de los antiguos permisos por maternidad y paternidad en el Estatuto Básico del Empleado Público sí que existe una homogeneidad sustancial⁸⁰ con la regulación de los mismos que hace el modificado Estatuto de los Trabajadores. Así, el art. 3.3 del RD-Ley 6/2019 traslada al ámbito del funcionariado (si bien con las especialidades que presenta este colectivo) lo que ya se expuso a la hora de hablar de la reforma correlativa en el Estatuto de los Trabajadores, particularmente y como novedad principal, la ampliación de la duración a 16 semanas en todos los casos⁸¹, con el mismo

⁸⁰ Véase BALLESTER PASTOR, María Amparo. “El RDL 6/2019 para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. N.º 146, 2019. Págs. 27 y ss. ISSN 0213-0750.

⁸¹ Modificación de los apartados a), b), c) y d) del art. 49 del Estatuto Básico del Empleado Público realizada por el art. 3.3 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

régimen transitorio⁸² que el fijado en el Estatuto de los Trabajadores: ampliación a 8 semanas en 2019, 12 en 2020 y llegando a las 16 en 2021⁸³.

Existe una diferencia llamativa entre las dos regulaciones, ya que como se comentó *supra*, y frente a la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público distingue en su art. 49 los permisos de la madre biológica (nacimiento, adopción, guarda y acogimiento por un lado), y permisos del progenitor distinto de la madre biológica (nacimiento, adopción, guarda y acogimiento, por otro), sin que el uso de nombres diferenciados tenga relevancia en el régimen jurídico.

La última modificación que en aras de la igualdad se realiza en el Estatuto Básico del Empleado Público se da en el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria, que se refuerza mediante la modificación de dos extremos: el primero de ellos, consiste en dotar al permiso por razón de violencia de género un papel relevante dentro de los planes de igualdad. El reformado art. 49.d) del Estatuto Básico del Empleado Público se remite a dicho instrumento para la consignación de aquellas otras medidas de ordenación del tiempo de trabajo a las que las funcionarias víctimas de violencia de género podrán acceder en aras de hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.

La segunda de las cuestiones que se reforman por el RD-Ley 6/2019 en relación al permiso de la funcionaria víctima de violencia de género es la incorporación de una excepción a la hasta ahora absoluta previsión de reducción proporcional de salario en caso de reducción de jornada por parte de la funcionaria víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, ya que ahora el último párrafo del art. 49.d) del Estatuto Básico del Empleado Público prevé que la retribución de la funcionaria permanecerá íntegra en caso de que la reducción de jornada lo sea de un tercio o menos de la misma.

⁸² Esto no supone una novedad como tal, ya que para el caso de los funcionarios públicos, existía ya la previsión del régimen transitorio mencionada en la disposición final trigésimo primera del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2019.

⁸³ Para ello, el Real Decreto-Ley 6/2019, introduce en su art. 3.4 la Disposición Transitoria Novena del Estatuto Básico del Empleado Público, en los términos descritos.

4. ADECUACIONES REALIZADAS EN LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EN EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO. MODIFICACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO.

Por último, el RD-Ley 6/2019 se encarga en sus cuatro últimos artículos de adecuar a la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de Trabajo Autónomo las reformas que se han tratado en este trabajo. Modifica además la Ley de Presupuestos Generales del Estado en los términos que se verán y altera, en su artículo 6, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, materia ya tratada en el momento de hablar de los planes de igualdad.

Por motivos de extensión, se tratarán estas cuestiones de forma superficial, ya que además se trata casi en su totalidad de modificaciones que son consecuencia natural y necesaria de lo analizado anteriormente.

4.1 Adecuaciones en la Ley General de la Seguridad Social: la otra cara de las modificaciones en las prestaciones de maternidad y paternidad.

El art. 4 del RD-Ley 6/2019 modifica la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015. En su mayoría, son cuestiones que caen por su propio peso, de necesaria reforma a la vista del articulado del RD-Ley que antecede al citado.

Concretamente, se introduce en el apartado primero las prestaciones de nacimiento y cuidado del menor, y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante como prestaciones incluidas dentro de la acción protectora del sistema de Seguridad Social.

La creación de la nueva prestación por nacimiento y cuidado del menor trae como consecuencia la reforma, en el Capítulo VI del Título II de la Ley, tanto de la rúbrica del mismo (anteriormente este Capítulo se dedicaba a la regulación de la prestación de maternidad), como de los artículos 177-182 del texto, para dar coherencia al régimen de la nueva prestación. Igualmente, se adecúa la novedosa prestación en lo referente al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), mediante la modificación del artículo 318.

Del mismo modo, esto provoca la desaparición del Capítulo dedicado a la prestación de paternidad, quedando el Capítulo VII ahora encargado de la regulación de la prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. La situación protegida aquí es la reducción en media hora de la jornada del trabajo en caso de que ambos progenitores trabajen en el período en que el lactante tenga entre 9 y 12 meses. Se encarga igualmente de regular los requisitos exigidos para su percepción, la cuantía del subsidio, las causas de extinción y la gestión y pago de la prestación⁸⁴.

Relacionado con esto, se introduce una nueva disposición adicional trigésimo segunda, que establece un periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, por lo que se abonará lo correspondiente al período posterior al de 6 semanas obligatorio posterior al parto al término de este (máximo 10 semanas adicionales) en tanto la Entidad Gestora no realice las operaciones informáticas pertinentes relativas a la gestión, trámite y pago de la prestación.

Para finalizar, es necesario mencionar la nueva redacción dada a la disposición adicional decimocuarta, relativa al régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia. Su apartado primero declara que a partir del 1 de abril de 2019, los convenios especiales que se suscriban según lo previsto en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, se registrarán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto⁸⁵.

Debido a la cantidad y relevancia de las reformas que afectan al sistema de seguridad social, la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS

⁸⁴ Para su percepción se exigen por el art. 184 RD Legislativo 8/2015 los mismos requisitos que para la prestación por nacimiento, teniendo en cuenta de que sólo se reconocerá a uno de los cónyuges y que en caso de ser funcionario al servicio de las Administraciones Públicas no le es de aplicación el régimen referido, debiendo acudir al art. 48 del EBEP. La cuantía del subsidio será el 100% de la Base Reguladora establecida para la incapacidad temporal por contingencias comunes en proporción a la reducción de jornada (art. 185).

⁸⁵ Nueva redacción de la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto-Legislativo 8/2015, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social, dada por el artículo 4.12 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

publicó el 11 de junio de 2019 sus Criterios de Gestión, esclareciendo así la interpretación administrativa de los nuevos preceptos. Cabe recordar que dicha interpretación carece de valor jurídico alguno, ya que puede ser contradicha en sede jurisdiccional, pero puede resultar útil para anticipar la decisión de la Administración⁸⁶.

4.2 Las nuevas situaciones reguladas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Como en el caso de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en este caso el artículo 7 del Real Decreto-Ley 6/2019, se dedica fundamentalmente a modificar nomenclaturas y términos para homogeneizar la terminología de ambos textos legales.

Se incorporan las nuevas situaciones, tanto en aquellos artículos que regulan y recogen los derechos profesionales de los que gozan los trabajadores autónomos (así, se contempla la corresponsabilidad en el cuidado del lactante en el art. 4, la prestación por nacimiento y cuidado del menor en el 11 y el nacimiento, junto con la adopción, la guarda y el acogimiento en el art. 16)⁸⁷, como en aquellos relativos a las prestaciones que disfrutarán [contemplando las nuevas y/o reformadas prestaciones en el apartado b) del artículo 26]⁸⁸. En los artículos 38 y 38 bis, modificados por los apartados 7 y 8 del artículo 7 del Real Decreto-Ley 6/2019, se adecúan las bonificaciones de cuotas conectadas con las nuevas situaciones⁸⁹.

4.3 Ampliación de recursos con la modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.

⁸⁶ Véase BARRIOS BAUDOR, Guillermo. “Prestación por nacimiento y cuidado del menor: primeras interpretaciones administrativas”. *Revista Aranzadi Doctrinal*. N.º 1, 2020. ISSN 1889-4380.

⁸⁷ Modificaciones previstas en los apartados 1-5 del artículo 7 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

⁸⁸ Modificado por el apartado 6 del artículo 7 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

⁸⁹ Para profundizar en las reformas operadas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, véase ALAMEDA CASTILLO, M^a Teresa. “Trabajo autónomo: senda por la que seguir avanzando”. *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, 2019. Págs. 589-634. ISBN 9788413138367.

Está claro que las actuaciones del Gobierno en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no pueden limitarse a legislar (teniendo en cuenta el supuestamente corto margen en el que puede legislar el Ejecutivo) sino que es necesario dotar de recursos a los agentes que tengan que entrar en acción.

Procede por ello abordar de forma directa la reforma de la Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, que se ha modificado en los apartados uno y cinco de su disposición adicional sexagésimo primera por el artículo 5 del RD-Ley 6/2019.

En el apartado primero se amplía el ámbito subjetivo de aquellos agentes que pueden recibir ayudas del *Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales*⁹⁰, incorporando el texto a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualesquiera otras entidades que lleven a cabo dicha actividad.

El apartado quinto de la disposición adicional sexagésimo primera establece que la duración del fondo será de 10 años a contar desde el 8 de marzo de 2019 y que contará con los recursos aportados hasta la fecha al fondo y las dotaciones adicionales que puedan preverse en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, que serán desembolsadas y transferidas a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

5. CONCLUSIONES:

PRIMERA.- La situación de desigualdad de las mujeres respecto de los hombres en el ámbito laboral ha existido siempre y de forma reiterada lo ha hecho bajo condiciones similares. Hace décadas que se adquirió una mayor sensibilidad con esta situación, tomándose ya medidas concretas, serias y orientadas a atajar el problema. Pese a todo, a fecha en la que se escriben estas líneas, la situación sigue siendo inadmisibile: las

⁹⁰ El Fondo SAADSS, dotado con cargo a los Presupuestos del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, tiene por objeto prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualesquiera otras entidades y empresas que lleven a cabo infraestructuras y/o servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales (<http://fondependencia.sepides.es/>)

mujeres siguen ocupando, en un porcentaje mucho mayor que los hombres, los empleos a jornada parcial debido a la asunción casi en exclusiva por su parte de las cargas familiares, manteniendo el hombre el tradicional papel de sustentador de la prole. Del mismo modo, la mujer sigue cobrando menos por un trabajo de igual valor que el desarrollado por un hombre; tal y como se ha visto, la diferencia disminuye en los trabajadores jóvenes, pero sigue existiendo y ha de perseguirse su total igualación. También son las mujeres las que sufren mayores discriminaciones por razones de género o biológicas, tal y como sucede con el embarazo, causa tradicionalmente de despido y a la vez obstáculo para encontrar un empleo, sin olvidar que sufren con mayor frecuencia los acosos por razón de sexo en la empresa.

En este clima de mayor concienciación y sensibilidad de una sociedad que critica estas prácticas nace el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que pretende continuar con el hito que supuso la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Si bien la conocida como Ley de Igualdad de Género no alcanzó los resultados esperados, no cabe duda que constituyó un avance en la lucha contra la discriminación.

SEGUNDA.- Tras la investigación realizada en las páginas precedentes, podemos concluir que el Real Decreto-Ley 6/2019 apuesta en su lucha contra la discriminación por la idea de la corresponsabilidad en el ámbito familiar. Son aspectos clave para fomentar la corresponsabilidad en las cargas familiares los que acaparan la mayor atención del legislador (del Gobierno de la Nación en este caso) a la hora de desarrollar el Real Decreto-Ley.

Para alcanzar el objetivo de corresponsabilizar al hombre en las tareas y cargas familiares, la norma toma una serie de medidas orientadas, en primer lugar, a la eliminación del ordenamiento jurídico (al menos de las normas que reforma, en este caso fundamentalmente el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público) de elementos y referencias biológicas propias del género femenino, otorgando un llamamiento al género masculino y una dimensión parental a situaciones que antes carecían de esta, como el cambio de la situación protegida antes denominada “para la lactancia del menor” y ahora “para el cuidado del lactante”, o la importante reforma que provoca la regulación conjunta de los permisos de paternidad y maternidad,

en la que ya no se hace referencia al “parto” si no al “nacimiento”, incluyéndose además el cuidado del menor. Este llamamiento a involucrarse, no sólo a la mujer, sino al otro progenitor en roles tradicionalmente no vinculados a este por el uso de un lenguaje muy preciso y biológicamente excluyente es la base de justificación para igualar a 16 semanas el permiso hasta ahora conocido como “de paternidad”.

TERCERA.- Se han tomado igualmente medidas tendentes a impedir la elusión de esta corresponsabilidad que casi podríamos decir, con muchos matices, que impone el RD-Ley 6/2019, entendiendo que de poco vale regular sobre el papel si después no existen instrumentos en la práctica que impidan esquivar los mandatos legales. Así, se configuran periodos de obligado disfrute de los permisos, como las seis semanas posteriores al parto (o resolución judicial en casos de adopción, acogimiento y guarda) por el progenitor distinto de la madre biológica, o la imposibilidad de transferir el disfrute del permiso, presente en el nuevo permiso por nacimiento y para el cuidado del lactante. Además, se otorga la posibilidad de disfrute de forma simultánea del permiso por parte de ambos progenitores, vinculándolo con otra idea muy presente en el Real Decreto-Ley, que es la promoción del disfrute del tiempo de toda la familia en su conjunto.

CUARTA.- Es relevante para el legislador en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad facilitar que la familia al completo pase tiempo junta, confirmándose como medida estrella el reconocimiento (o reconocimiento a medias, mejor dicho) de un derecho a la adaptación de jornada por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

No sólo se centra el texto en alcanzar la corresponsabilidad en las cargas familiares, también actúa de forma directa contra situaciones de discriminación en el trabajo, blindando situaciones vulnerables como la sufrida por las mujeres embarazadas en periodos de prueba o las trabajadoras víctimas de violencia de género, que pasa a ser una situación revestida de una mayor protección. En la lucha contra la desigualdad, pretende dotar de instrumentos duraderos que faciliten su erradicación, principalmente con la reforma que realiza de los Planes de Igualdad, hasta la fecha poco útiles por depender de la voluntad negociadora de las empresas y configurarse como meros catálogos de buenas prácticas de carácter general, con textos estandarizados para todas las empresas. Con el RD-Ley 6/2019, pasan a tener un contenido mínimo obligatorio,

fomentar la identificación previa y el diagnóstico de los problemas individualizados de cada empresa y ser de obligatoria elaboración en un ámbito subjetivo mayor que antes. Además, para evitar la dependencia de la voluntad negociadora de las empresas, se tipifica la no adopción de estos planes como infracciones muy graves en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Asimismo, el legislador toma en consideración a los distintos tipos de familia, igualando los permisos reconocidos al modelo de familia que podemos calificar de “tradicional” a aquellas formadas por la institución de la adopción, guarda o acogimiento, logrando que casi no existan diferencias entre ellas.

QUINTA.- Pese a los avances que se han señalado en el texto de este trabajo y de los que se han recordado ejemplos, el Real Decreto-Ley 6/2019 se queda a medias en muchos casos, perdiendo la oportunidad de regular de forma óptima situaciones de desigualdad y dejándose cosas en el tintero, de manera que la norma no está exenta de críticas.

Se acaba de afirmar que casi no existe discriminación entre los distintos tipos de familia, pero se ha señalado en el trabajo que en las familias monoparentales por motivo de fallecimiento, el menor no disfrutará del cuidado del progenitor supérstite el mismo tiempo que disfrutará el menor cuyos progenitores estén vivos, ya que no contempla el texto el disfrute del permiso restante por el progenitor supérstite del progenitor fallecido. Tampoco se otorgan las mismas facilidades en caso de familias en las que sean los abuelos o los tíos del menor los que tengan que cuidar de él, ya que en la nueva configuración de reducción de jornada se ha omitido la inclusión de estos supuestos, teniendo los familiares en cuestión que acogerse a otras figuras menos garantistas.

SEXTA.- En el derecho a adaptación de jornada también se queda a medio camino el legislador, ya que pese a que aclara el panorama, no elimina las dudas existentes antes de la aprobación de esta norma respecto de la existencia del derecho de adaptación de jornada como uno de configuración absoluta o uno supeditado a su previsión en convenio, además de excluir de los motivos para solicitar la adaptación las razones personales, totalmente discriminadas frente a los motivos familiares sin pensar que quizá, es una situación lo más óptima posible en lo personal y laboral lo que fomenta el surgimiento de una familia. Sólo basta con pensar en los motivos principales de que en España exista una tasa de natalidad cada vez menor para llegar a la conclusión de que,

desde el ámbito laboral, se pueden hacer muchas cosas para proteger y fomentar la conciliación familiar, pero también para incrementar el nacimiento de niños.

SÉPTIMA.- No sólo las decisiones sobre el fondo de los asuntos tomadas por el legislador son cuestionables, ya que hasta en cuestiones de adaptación se encuentran cuestiones difíciles de comprender: se me antoja como inexplicable la no adaptación del permiso por cuidado del lactante en el EBEP, con la pérdida de significado en cuanto a dimensión parental que ello conlleva, más aún cuando el resto de reformas relativas a permisos que se han realizado en el ET sí se han adaptado al EBEP.

Incluso desde la propia denominación de la norma encontramos aspectos cuestionables, puesto que hay que recordar que la figura del Real Decreto-Ley es excepcional dentro de nuestro ordenamiento jurídico, en tanto que se invade por el ejecutivo una competencia propia y paradigmática del poder legislativo: la facultad de legislar. Si se permite esta excepción es por la potencial existencia de supuestos de necesidad extraordinaria y urgente, que precisan de la omisión del dilatado trámite de la elaboración de una ley. La crítica viene cuando nos damos cuenta de que las medidas que se han tomado tienen clara vocación de permanencia en el ordenamiento (algunas incluso, no son de instauración inmediata, como deberían de ser para paliar con urgencia una situación extraordinaria) y que el problema que pretenden solucionar, si bien es grave, no puede calificarse de extraordinario ni de urgente, por llevar instalado en la sociedad desde hace décadas.

OCTAVA.- En definitiva, se ha pretendido con este trabajo dar una visión general sobre las reformas que ha introducido el Real Decreto-Ley 6/2019 en el ordenamiento jurídico, analizando desde un punto de vista previo a su completa aplicación los posibles éxitos y fracasos que pueden tener en su objetivo de paliar la desigualdad, teniendo en cuenta que sólo el tiempo podrá asegurar si ha sido el instrumento óptimo para acabar con un lastre que lleva reinando demasiado tiempo.

Bibliografía consultada:

- ALAMEDA CASTILLO, M^a Teresa. “Trabajo autónomo: senda por la que seguir avanzando”. En AA.VV. (DE LA PUEBLA PINILLA, A. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, Valencia (Tirant lo Blanch) 2019. ISBN 9788413138367.
- ALBA, Miguel. “El abismo de la brecha salarial”. *Alternativas Económicas*. N.º 54, (Enero) 2018. ISSN 2014-9204, ISSN-e 2014-9913.
- ANTOÑANZAS, Cristina. “Una ley de igualdad salarial que cierre la brecha”. *El siglo de Europa*. N.º 1190, 2017. ISSN 2254-9234.
- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina. “La prestación por nacimiento y cuidado de menor, fruto de la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*. N.º 219, 2019. ISSN 2444-3476.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel. “Crónica de jurisprudencia laboral internacional, enero / junio 2018”. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Vol. 11, N.º1, 2019. ISSN-e 1989-4570.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. N.º 146, 2019. ISSN 0213-0750.
- BARREIRO GONZÁLEZ, Germán. “Sobre la extraordinaria y urgente necesidad en los decretos-leyes”. *Derecho Privado y Constitución*. N.º 17, 2003. ISSN 1133-8768.
- BARRIOS BAUDOR, Guillermo. “Prestación por nacimiento y cuidado del menor: primeras interpretaciones administrativas”. *Revista Aranzadi Doctrinal*. N.º 1, 2020. ISSN 1889-4380.
- BLASCO JOVER, Carolina. “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el

- empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N.º 2, 2019.
- CAMPS CERVERA, M. Victoria. “Transparencia y brecha salarial”. *Revista Internacional de Transparencia e Integridad*. N.º 6, 2018. ISSN-e 2530-1144.
 - CORDERO GORDILLO, Vanessa. “La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1º de marzo”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 7, N.º 3, 2019. ISSN-e 2282-2313.
 - ELÓSEGUI, María. “Igual salario por trabajo de igual valor: STC 145/1991, de 22 de julio”. *Persona y Derecho: Revista de Fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*. N.º 54, 2006. ISSN 0211-4526.
 - GONZÁLEZ BUSTOS, María Ángeles. “¿Medidas urgentes para la igualdad?”. *Diario La Ley*. N.º 9407, 2019. ISSN 1989-6913.
 - GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. “Trabajo y necesidades familiares: La reducción y adaptación del tiempo de trabajo”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. N.º 48, 2018. ISSN-e 1696-9626.
 - MEJÍA MADRID, Renato. “La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. *IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*. N.º 37, 2008.
 - MIMENTZA MARTÍN, Janire. “El principio de igualdad y los permisos parentales en el contexto nacional y comunitario”. *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*. N.º 113, 2019. ISSN 0211-9560.
 - MIÑARO YANINI, Margarita. “O novo impulso normativo contra a fenda retributiva entre sexos”. *Revista Galega de Dereito Social – 2ª etapa: (RGDS)*. N.º 8, 2019. ISSN-e 1696-3083.
 - MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial”. *Documentación Laboral*, N.º 100, 2014. ISSN 0211-8556.

- MUNÍN SÁNCHEZ, Laura. “La trabajadora embarazada frente a las distintas extinciones de su contrato de trabajo”. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, n.º 18, 2014. ISSN 1138-039X. ISSN-e 2530-6324.
- PASTOR MARTÍNEZ, Albert. “Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Iuslabor*. N.º 1, 2019. ISSN-e 1699-2938.
- RICO LETOSA, Sara. “Seguridad Social y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: novedades aportadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”. *Revista de Gestión Pública y Privada*. N.º 13, 2008. ISSN-e 2387-0249.
- ROALES PANIAGUA, Esperanza. “El trabajo de igual valor y la transparencia salarial como elementos clave en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres”. *Noticias CIELO*. N.º 4, 2019. ISSN-e 2532-1226.
- RODRÍGUEZ COPÉ, María Luisa. “Inaplicación de la nulidad objetiva en los casos de desistimiento empresarial durante el periodo de prueba de la trabajadora embarazada: La ¿evolución? de la jurisprudencia constitucional”. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar social*. N.º 123, 2014. ISSN 0213-0750.
- ROLDÁN MARTÍNEZ, Aránzazu. “La repercusión de la crisis económica en el derecho a la reducción de jornada por guarda legal. Análisis legal y jurisprudencial”. *Actas del IV Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): las políticas sociales entre crisis y post-crisis*, 2013. ISBN 978-84-616-7693-4.
- SALDAÑA VALDERAS, Eva. “Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público”. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. N.º 119, 2013. ISSN 0213-0750.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. “Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido (reflexiones en

- torno a la STC 24/2011)”. *Revista General del Derecho de Trabajo y la Seguridad Social. Civitas*. N.º 155, 2012. ISSN 0212-6095.
- SERRANO GARCÍA, M^a José. “El permiso de paternidad en España”. *Noticias CIELO*. N.º 1, 2019. ISSN-e 2532-1226.
 - SEVERÍN CONCHA, Juan Pablo. “Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) 173/2013, de 10 de octubre de 2013 [BOE n.º 267, de 7-XI-2013] nulidad de decisión extintiva en periodo de prueba de contrato de trabajadora embarazada”. *Ars Iuris Salmanticensis: AIS. Revista europea e iberoamericana de pensamiento y análisis de derecho, ciencia política y criminología*, Vol. 2. N.º 1, 2014. ISSN-e 2340-5155.
 - SIERRA HERNÁIZ, Elisa. “El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas”. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. N.º 38, 2017. ISSN 1575-7048.
 - TORRENTS MARGALEF, José. “La consecución de la igualdad y la no discriminación. Un camino arduo por recorrer. En particular los planes de igualdad de las empresas”. *Noticias CIELO*. N.º 1, 2019. ISSN-e 2532-1226.

Jurisprudencia consultada:

- STJUE de 30 de septiembre de 2010, C-104/09 (Asunto Roca Álvarez).
- STJUE de 22 de febrero de 2018, asunto C-103/16 (Jessica Porras Guisado y Bankia, S.A. y otros).
- STCo 6/1983, de 4 de febrero.
- STCo 145/1991, de 1 de julio.
- STCo 128/1997, de 14 de julio.
- STCo 33/2007, de 12 de febrero.
- STCo 68/2007, de 28 de marzo.
- STCo 61/2010, de 20 de abril.
- STCo 31/2011, de 17 de marzo.

- STCo 137/2011, de 14 de septiembre.
- STCo 173/2013, de 10 de octubre.
- STCo 109/2014, de 26 de junio.
- STCo 142/2014, de 11 de septiembre.
- STCo 183/2014, de 6 de noviembre.
- STCo 33/2017, de 1 de marzo.
- STS de 24 de abril de 2012, N. ° Rec. 3090/2011.
- STS, de 13 de junio de 2008, N. ° Rec. 897/2007.
- STS, de 20 de octubre de 2010, N. ° Rec. 3501/2009.
- STS, de 13 de septiembre de 2018, N. ° Rec. 1026/2016
- Sentencia del TSJ Madrid de 18 de mayo de 2009, N. ° Rec. 6047/2009.
- Sentencia del TSJ Andalucía (Málaga) 2133/2009 de 19 de noviembre de 2009, N. ° Rec. 1713/2009.
- Sentencia del TSJ Madrid 223/2010, de 23 de marzo de 2010, N. ° Rec. 5838/2009.
- Sentencia del TSJ Cataluña 6510/2011, de 17 de octubre de 2011, N. ° Rec. 3876/2010.
- Sentencia del TSJ Andalucía (Granada) 2681/2012, de 21 de noviembre de 2012, N.º Rec. 2075/2012.
- Sentencia del TSJ Andalucía (Málaga) 209/2016, de 25 de febrero de 2016, N.º Rec. 1770/2015.
- Sentencia del TSJ Canarias (Las Palmas de Gran Canaria) 255/2019, de 12 de marzo de 2019 (Rec. nº 19/2019).
- Sentencia del TSJ Andalucía (Sevilla) 1082/2019, de 11 de abril de 2019, N.º Rec. 623/2019.
- Sentencia del TSJ Galicia 3362/2019, de 28 de mayo de 2019, N. ° Rec. 1492/2019.

- Sentencia del TSJ Galicia 4756/2019, de 22 de julio de 2019, N. ° Rec. 1992/2019.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid 191/2019, de 10 de mayo de 2019 (Rec. nº 337/2019).
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Gijón 338/2019, de 29 de agosto de 2019 (Rec. nº 380/2019).
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Valladolid 426/2019, de 22 de noviembre de 2019 (Rec. n.º 667/2019).

Legislación utilizada:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- Constitución Española de 1978.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Resolución de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación 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.